

KESÄTYÖT – TYÖPOLUN ENSIMMÄISET ASKELEET

Case Kemin kaupunki

Kemin kesätyöntekijöiden tyytyväisyyskysely kesällä 2016

Sari Ekorre-Nummikari

Opinnäytetyö

Kaupan ja kulttuurin toimiala
Liiketalouden koulutusohjelma
Tradenomi

2016

Kaupan ja kulttuurin toimiala
Liiketalouden koulutusohjelma
Tradenomi

Tekijä	Sari Ekorre-Nummikari	Vuosi	2016
Ohjaaja	Kirsti Ketola		
Toimeksiantaja	Kemin kaupunki, Työllisyyspalvelut		
Työn nimi	Kesätyöt – työpolun ensimmäiset askeleet		
Sivu- ja liitesivumäärä	42 + 11		

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millainen merkitys Kemin kaupungin kesätöillä on opiskelijoille. Lisäksi tutkimuksella selvitettiin opiskelijoiden halukkuutta kesäyrittäjyyteen sekä millaisia toiveita opiskelijoilla on tulevaisuuden työnantajan suhteen. Tutkimuksessa kartoitettiin myös kesätyöntekijöiden kehittämisideoita kesätöiden suhteen. Toimeksiantajana tutkimukselle oli Kemin kaupungin työllisyyspalvelut.

Kuntien rooli nuorten työllistämisessä on merkittävä. Miten korkean nuorisotyöttömyyden aikana kunnat mahdollistavat nuorille työkokemuksen saamisen ja sitä kautta tulevaisuudessa työpolun aukeamisen, on jokaiselle kunnalle haaste. Suomessa ei ole valtakunnallisesti määritelty kunnille kesätyömallia, joten teoriaosuudessa keskityttiin valittujen verrokkikuntien tarjoamien palveluiden vertailuun.

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän yhdistelmällä. Aineiston keräämisessä käytettiin Webropol-ohjelman avulla luotua sähköistä kyselylomaketta, joka lähetettiin 291 kesätyöntekijälle sähköpostitse. Kyselyssä oli mahdollisuus antaa palautetta ja kehittämisideoita kesätöiden järjestämisestä vastaamalla avoimeen kysymykseen.

Kemin kesätyöntekijät pitivät työkokemusta tärkeimpänä ja olivat erittäin tyytyväisiä kaupungin tarjoamaan mahdollisuuteen saada tutustua työelämäänsä. Opiskelijat suhtautuivat kesäyrittäjyyteen positiivisesti ja mahdollista yhteistyötä yrittäjyyskoulutuksen suhteen olisikin tärkeä työstää alueen oppilaitosten kanssa. Tulevaisuuden työnantajista nousivat selkeästi yritykset tai yksityiset työnantajat ohi julkisten työnantajatahojen. Myös Kemille, kuten muillekin kunnille, imagon nostaminen työnantajana eri alojen opiskelijoiden silmissä on tärkeä tavoite. Kesätyöntekijät antoivat palautetta myös perehdyttämisestä ja kesätyöntekijöihin suhtautumisesta työpaikalla. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää uuden kemiläisen kesätyömallin kehittämisessä.

Avainsanat

kesätyö, työnantaja, kunta-ala, perehdyttäminen

School of Business and Administration
Programme of Business Economics
Bachelor of Business Administration

Author	Sari Ekorre-Nummikari	Year	2016
Supervisor	Kirsti Ketola		
Commissioned by	City of Kemi, Employment services		
Subject of thesis	Summer Jobs – First steps towards Working Life		
Number of pages	42 + 11		

The aim of this thesis was to research what kind of an impact students got from their summer work assigned by the city of Kemi. The research also examined students' desire for summer entrepreneurship and what characteristics they wish for in their future employer. In the research summer workers' development ideas regarding summer work were also surveyed. The commissioner for this research was the employment services of Kemi.

The role of municipalities in youth employment is significant. It is a challenge for each municipality to enable acquiring work experience for the youth, and with that open future work paths for them, especially during high youth unemployment. In Finland there is no nationally defined summer work model for municipalities and because of that in the theoretical context it was concentrated on the comparison of chosen municipalities' offered services.

The research was compiled as a quantitative and qualitative survey. The survey was made with Webropol and it was sent by email to 291 summer workers. It was possible to give feedback and development ideas for organizing summer work.

The summer workers thought the work experience to be the most important and were very pleased with the possibility given by the city to get acquainted with the working life. The students reacted positively to summer entrepreneurship and to a possible cooperative between entrepreneurship training and educational institutions in the area.

Corporations and private employers were more preferred and desired over public employer services when asked about future employers. It was also an important objective for Kemi as in other municipalities to raise their image as an employer among students from various fields.

Summer workers also gave feedback about introduction and attitude towards summer workers at the work place. The results of this research can be utilized in the development of a new summer work model for Kemi.

Key words summer work, employer, municipality sector, introduction

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiantajan esittely	6
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	7
1.3	Tutkimusmenetelmät	8
2	NUORTEN KESÄTYÖLLISTÄMINEN	10
2.1	Nuorisotyöllisyys	10
2.2	Kemin kaupungin kesätyömalli	10
2.3	Kesätyömallit verrokkikunnissa	11
2.4	Yhteenveto verrokkikuntien kesätyömalleista	15
3	EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
3.1	Kyselylomakkeen laadinta	17
3.2	Kyselylomakkeen kysymykset	19
3.3	Tutkimuksen toteutus	20
4	TUTKIMUSTULOKSET	22
4.1	Vastaajien perustiedot	22
4.2	Kesätyöt	22
4.3	Kesätyökokemukset	25
4.4	Työnantajat	28
4.5	Kesäyrittäjyys – kaupungin tukemana	29
4.6	Kiinnostavat kemiläiset yritykset	31
4.7	Avoin palaute ja kehitysideat	31
4.8	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	34
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
	LÄHTEET	43
	LIITTEET	46

ALKUSANAT

Aikuisopiskelijana olen saanut mahdollisuuden tutustua nuorten ajatuksiin heidän astuessa työpolun ensimmäisille askelille. Tärkein kiitos lähtee näille kemiläisille, rohkeille nuorille.

Nuoret ja työllisyyden hoito ovat lähellä sydäntäni ja ajatus, miten suuri osa tämän päivän nuorista aikuisista joutuu elämään ilman kokemusta vakituisesta työpästä, huolestuttaa minua myös opiskelevan nuoren vanhempana. Tulevaisuudessa kuntien rooli työllisyyden hoidossa kasvaa ja tästä syystä tulevaisuuden kunta reagoi ajoissa ja mahdollistaa nuorille työkokemuksia ja tuottaa palveluita, joilla on mahdollista tukea nuorten työllistymistä.

Haluan kiittää Kemin työllisyyspalveluiden henkilöstöä ja etenkin työllisyyspäällikköä Riitta Hakalaa mahdollisuudesta tehdä opinnäyte erittäin mielenkiintoisesta aiheesta. Yhteistyö eri yksiköiden kanssa mahdollisti sekä varsinaisen tyytyväisyyskyselyn tekemisen, mutta myös tiedonhankinnan. Sain tukea jokaisessa työvaiheessa ja tutkimukseen suhtauduttiin innostavasti.

Kiitos myös ystävilleni ja perheelleni, sillä paneutuminen opiskeluun on tarkoittanut myös itsekkyyttä ajankäytön suhteen. Kiitos, että olette malttaneet odottaa.

1 JOHDANTO

Kuntatyönantajien (2014) mukaan kesätyöntekijöiden merkitys kunnille ja julkisille toimijoille on suuri. Kesätyön tarjoaminen nuorille on kunnille myös mahdollisuus markkinoida omaa kuntaa tulevaisuuden työnantajana. Tutustuminen kunta-alan ammatteihin voi innostaa nuorta hakeutumaan koulutusaloille, joiden kautta työpolku julkisella puolella helpottuu.

Kuntien kesätyömallit vaihtelevat ja julkiset työ- ja elinkeinopalvelut suosittelevatkin ohjeissaan nuoria etsimään kesätöitä kuntien omilta verkkosivuilta. Varsinais-Suomen Liiton kumppanuusfoorumin (2015) yksi teemakokonaisuus on ollut kehittää nuorten maakunnallista työ- ja harjoittelumallia. Käynnissä olevista prosesseista huolimatta kumppanuusfoorumi on merkinnyt kehittämisideaksi maakunnallisen kesätyömallin tarpeen.

Kemin kaupungilla on pitkät perinteet opiskelijoiden kesätyöllistämisessä. Nuorten työllistämisen lähtökohtana on erityisesti asiakkaiden osallistaminen kokemusasiantuntijoina. Tutkimuksen jälkeen nuorten kesätyöllistämistä on tarkoitus kehittää juurikin nuorten toivomaan suuntaan. Kaupungin näkökulma on luoda mahdollisimman onnistunut kokemus nuorille, heidän työpolun ensimmäisillä askeleilla.

1.1 Toimeksiantajan esittely

Kemin kaupunki on teollisuus- ja satamakaupunki Meri-Lapin alueella. Kemistä on kehittynyt myös matkailukaupunki, erityisesti sen lippulaivojen, LumiLinnan ja matkailujäänmurtaja Sammon ansiosta. Aukkaita vuonna 2015 oli 21758 ja trendi on laskeva. Koko maan keskiarvoihin verrattaessa Kemissä asuu ikääntyviä enemmän ja nuorten osuus on laskenut. Kemi tarjoaa asukkailleen laajasti kulttuuripalveluita ja kaupunki on myös maakunnallisesti tärkeä koulutuskeskus. Kemissä 2. asteen opiskelumahdollisuuksia tarjoavat kaupungin lukion lisäksi ammattiopisto Lappia. Muita opiskelumahdollisuuksia tarjoavat esim. Länsi-Pohjan musiikkiopisto, Kivalo-opisto, Lapin Ammattikorkeakoulu ja Lapin kesäyliopiston Kemin toimipiste. (Kemin kaupunki 2016c.)

Kemin kaupunginhallitus teki keväällä 2016 päätöksen lisätä määrärahoja kesätyöntekijöiden palkkaamiseen, jotta voidaan varmistaa kesätyöpaikka jokaiselle kesätöitä hakevalle 2.asteen kemiläiselle opiskelijalle. Kolmen viikon työjakson palkaksi päätettiin 500€. (Kemin kaupunki 2016a.)

Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Kemin kaupungin työllisyyspalvelut. Kemin kaupunki perusti työllisyyspalvelut-yksikön vuonna 2014 ja se aloitti toimintansa vuoden 2015 alusta. Kemin työllisyyspalvelut-yksikkö toimii Kemin kaupungin kehittämis- ja talousosaston alaisuudessa. Työllisyyspalvelut-yksikkö vastaa työllisyysstrategian toimeenpanosta ja työllisyyspalveluiden koordinoinnista. Lisäksi yksikkö huolehtii työllisyys- ja valmennuspalveluista, työnetsintä- ja työnantajayhteistyöstä ja työllisyyttä edistävästä monialaisesta yhteistyöstä sekä työllistämiseen keskitetystä palkkatuesta. (Kemin kaupunki, 2016b.)

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on selvittää, millainen merkitys Kemin kaupungin tarjoamilla kesätöillä on vastaajille sekä lisäksi kartoittaa myös heidän halukkuutta kesäyrittäjyyteen kaupungin tukemana. Kysely luo myös mahdollisuuden kesätyöntekijöille antaa palautetta kesätyökokemuksestaan, sekä tuottaa kehitysideoita uuden kesätyömallin luomisessa. Toimeksiantajan tavoitteena on hyödyntää tutkimuksen tuloksia myös kaupungin imagon nostamiseen nuorten tulevaisuuden työnantajana.

Tutkimuksen tavoitteet voidaan tiivistää oheisten pääkysymysten avulla:

1. Mikä on kesätyön merkitys vastaajille Kemin kaupungin toimipisteissä?
2. Ovatko opiskelijat halukkaita kesäyrittäjyyteen kaupungin avustamana?
3. Millaisia toiveita vastaajilla on tulevaisuuden työnantajan suhteen?
4. Millaisia kehitystoiveita kesätyöntekijöillä on kesätöiden järjestämisen suhteen?

Rajasin tutkimukseni, kesällä 2016 Kemin kaupungin tarjoaman kesätyön vastaanottaneisiin opiskelijoihin. Opinnäytetyöni tutkimuksen pääongelmiin haen

vastauksia kysymyksillä, joihin vastaamalla nuoret voivat arvioida omia kokemuksiaan kesätyöjakson aikana.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä. Toimeksiantajan tavoitteena oli saada tietoa tutkimuksen avulla kesätyöntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista, joten tutkimuksessa oli myös kvalitatiivinen eli laadullinen tutkintaote. Tutkimusmenetelmien yhdistelmissä eli triangulaatiossa on tavoitteena toisiaan täydentävät, monipuolisemat tulokset. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 47.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimustulosten yleistämiseen, kysymällä otokseksi valitulta joukolta ja tekemällä johtopäätökset tuloksista. (Kananen 2008, 13.) Kvalitatiivisella tutkimuksella saadaan vastaajilta sellaista tietoa, mikä ei ole suoraan kysyttävissä. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 18.) Tästä syystä kyselylomakkeessa on avoimia kysymyksiä, joiden tavoitteena on hankkia konkreettisia kehitysideoita vastaajilta.

Kysely tuotettiin Webropol-kyselylomakkeen avulla. Lomakekyselyllä on mahdollisuus operationalisointiin eli tehdä havaittu ilmiö näkyväksi empiirisessä aineistossa (Ronkainen ym. 2011, 56). Webropol-tutkimus- ja tiedonkeruuohjelma soveltuu verkon välityksellä tehtäviin kyselyihin, koska verkkolomakkeeseen voidaan vastata useiden välineiden avulla ja kyselypyyntö voidaan lähettää suurelkin joukolle sähköpostitse tai muiden mobiilisovellusten kautta. Webropol-ohjelmisto on helppokäyttöinen ja tulokset ovat käytettävissä reaaliajassa. (Heikkilä 2014, 3.)

Yksi verkkokyselyn etu on sen nopeus. Kyselyn toimittaminen vastaajille on nopeaa, kuten myös sen palauttaminen. Verkkokyselyt ovat myös taloudellisia, koska välimatka ei vaikuta tulosten keräämiseen. Yksi hyöty on myöskin tutkijan oman työmäärän väheneminen. Sähköisen kyselyn tuloksia ei tarvitse erikseen syöttää tai litteroida, koska se on jo sähköisessä muodossa. Tämän takia myös aineiston syöttövaiheen virheet jäävät pois. (Valli 2015, 47-48.)

Liisa Nieminen mainitsee Lasten ja nuorten tutkimuksen etiikka- kirjan artikkelissaan kyselylomakkeiden suunnittelun tärkeyden. Samassa artikkelissa hän toteaa, ettei muun kuin lääketieteellisen tutkimuksen toteuttamiseen, ole säädettyä lakia. Lisäksi Nieminen kirjoittaa, että vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti yli 15-vuotiailta ei tarvitse kysyä vanhemmilta lupaa ja erityisesti massakyselyissä se olisi usein mahdotontakin.

Informaatiota tutkimuksesta ja sen toteutuksesta annettiin ennen kyselyn avautumista sekä kirjallisesti suoraan yksiköille, että kaupungin järjestämässä infotilaisuudessa. Tyytyväisyyskyselyn lomakkeen toimivuus testattiin pienen, nuorista vastaajista koostuvan testiryhmän avulla. Lisäksi kyselylomakkeen laadinnassa hyödynnettiin Kemin työllisyysyksikön työntekijöiden kokemusta. Kysely toteutettiin sähköisesti ja vastaaminen tapahtui anonyymisti, jolloin voitiin varmistaa tutkimuksen eettisyys.

Teoriaosuudessa käsitellään nuorisotyöllisyyttä sekä verrokkikuntien kesätyömalleja. Verrokkikunniksi valikoitui Kemin kaupungin kokoiset kunnat ja kaupungit. Tietoa kesätyömalleista hankittiin lähettämällä kuntiin kysely. Teoriaosuudessa on esitelty kuntien kesätyömallit kyselyn vastausten pohjalta ja tehty yhteenveto kesätyömalleista.

2 NUORTEN KESÄTYÖLLISTÄMINEN

2.1 Nuorisotyöllisyys

Nuorisotyöllisyys on nostettu Euroopan Unionissa (EU) keskeiseksi painopisteeksi ja EU:n laajuisia toimintoja erityisesti nuorten sijoittumiseksi koulutukseen ja työmarkkinoille on lisätty viime vuosien aikana. Eurooppa-neuvosto hyväksyi nuorisotakuuta koskevat suosituksen huhtikuussa 2013, jossa jäsenmaiden on suosituksen mukaisesti tarjottava alle 25-vuotiaille nuorille työ- tai koulutuspaikka neljän kuukauden kuluessa peruskoulutuksen päättymisestä tai työttömyysjakson alkamisesta. (Savolainen, Virnes, Hilpinen & Palola 2015, 42).

Lainsäädäntöä on uusittu viime aikoina työllisyyden hoidon osalta. Merkittävä rooli on sosiaali- ja terveydenhuollolla heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden tukemisessa. Sosiaalihuoltolaki (1301/2014 1:3.1 §) määrittelee ne kunnalliset sosiaalipalvelut ja niihin sisältyvät tukipalvelut sekä muut toimet, joilla sosiaalihuollon ammatillinen henkilöstö edistää ja ylläpitää sosiaalista hyvinvointia. Sosiaalihuoltolaki (1301/2014 4:42.1§) määrittelee myös monialaisen yhteistyön, jotta voidaan varmistaa henkilön yksilöllisiin tarpeisiin nähden riittävästi asiantuntemusta. Henkilön palvelutarpeen ja asiakassuunnitelman laatimiseen on näiden tahojen osallistuttava vastaavan työntekijän pyynnöstä.

Työ- ja elinkeinoministeriö määrittelee nuorisotakuun kehittämisen toimenpiteitä, joiden avulla on tarkoitus viedä nuorisotakuuta yhteisötakuun suuntaan. Toimenpiteissä painopiste on esimerkiksi etsivän nuorisotyön vahvistamisessa ja julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välisen yhteistyön syventämisessä. Nuorisotakuun kehittämisen yhtenä toimenpiteenä on taata kaikille peruskoulun päättävälle koulutuspaikka. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015)

2.2 Kemin kaupungin kesätyömalli

Kemin kaupungilla on jo pitkään ollut käytössä kesätyömalli, jonka avulla on työllistetty kaikki kemiläiset opiskelijahakijat kaupungin yksiköihin kolmen viikon työjaksoksi. Kesällä 2016 kesätyöjakson pituus on 3 viikkoa ja palkka 500 €. Haki-

joita keväällä 2016 oli 419, joista kriteerit täyttäviä, kemiläisiä opiskelijoita, oli yhteensä 368. Lisäksi käytössä on kesätyöseteli, joka on tarkoitettu peruskoulun päättävälle nuorille. Kesätyösetelin arvo on kesällä 2016 250 € ja se myönnetään yritykselle tai yhdistykselle, joka palkkaa tukeen oikeuttavan nuoren. Kesätyöseteli jaetaan koulujen välityksellä jokaiselle peruskoulun päättävälle nuorelle. Yritys hakee tuen kaupungilta kesätyöjakson päätyttyä. Työjakson pituus on oltava vähintään 2 viikkoa ja 6 tuntia päivässä ja palkka vähintään 250€. Kesällä 2016 peruskoulun päättäneitä oli 205 ja 111 kesätyöseteliä on maksettu syyskuuhun 2016 mennessä. (Vesalainen 2016b.)

Kemin kaupungin kesätöitä on mahdollista hakea sekä sähköisellä hakulomakkeella että paperisella lomakkeella. Tieto hakuprosessista löytyy kaupungin internetsivuilta (Vesalainen 2016a).

Kemissä muita suuria kesätyöllistäjiä ovat Stora Enson Veitsiluodon tehtaات ja Metsä Group Pajusaaren sekä alueen suurimpana kesätyöllistäjänä Outokummun Kemin kaivos ja Tornion tehdas. Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin yksiköihin palkataan opiskeluiden loppuvaiheessa olevia opiskelijoita joitain kymmeniä. Kaupan ala on valtakunnallisestikin suuri kesätyöllistäjä, myös kemiläiset liikkeet työllistävät opiskelijoita. Esimerkiksi Kemin Prisma palkkaa kesäisin noin 50 kesätyöntekijää. (Yle 2015.)

2.3 Kesätyömallit verrokkikunnissa

Koska ei ole käytössä maanlaajuista kesätyömallia, tämän tutkimuksen taustatiedoiksi kartoitettiin käytössä olevia malleja lähettämällä verrokkikuntiin sähköpostikyselyn (Liite 1). Verrokkikunniksi valikoitui Kuntaliiton (2016) ylläpitämän Kuntajaot ja asukasluvut 2000-2016- taulukosta asukasluvuiltaan 12 lähimpänä Kemin asukaslukua olevat kunnat. Kysely lähetettiin lopulta yhteentoista kuntaan, joista vastaus tuli kymmenestä. Mäntsälän internet-sivuilta ei löytynyt yhteyshenkilöä kesätöistä vastaavalle. Vastausta ei tullut Siilinjärveltä. Valkeakoskelle kysely lähetettiin vasta myöhemmin syksyllä. Tornioon kysely lähetettiin uudelleen syksyllä.

Varkaudessa 350 €:n arvoisen kesäsetelin maksamisen ehtona on, että peruspalkka on vähintään 600 € kuukaudessa. Tukea maksetaan yrityksille tai yhteisöille, joiden toimipaikka on Varkaudessa. Tukea ei makseta suuryrityksille tai yritysten omistajatahojen perheenjäsenten työllistämiseksi. Kaupunki palkkaa lisäksi noin 150 16–24-vuotiaasta koululaista ja opiskelijaa omiin yksiköihin. Työjakson pituus on kuukausi ja palkka 800 – 1000 euroa riippuen siitä, onko kesätyöntekijä peruskoulun päättänyt tai 2. asteen oppilaitoksessa opiskeleva. Haku tapahtuu Kuntarekryn kautta ja valinnan tekee yksiköiden esimiehet. Kesäyrittäjyysmallia harkitaan uuden kesätyömallin uudistamisen yhteydessä. (Kuittinen 2016.)

Kurikassa kunta palkkaa 100 kesätyöntekijää ja työjaksojen pituudet ovat kahdesta viikosta kahteen kuukauteen. Lyhyemmät työjaksot olivat ns. kesäleiriläisillä, jotka työskentelevät nuorisotoimen alaisuudessa. Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen ja kirjaston ohjauksessa toimi pitempiaikaiset kesätyöntekijät. Kurikassa palkka oli joko 962 €/kk tai 6,29 € tunnilta. Jos kesätyöntekijällä on alan opintoja useammalta vuodelta sekä alan työkokemusta ja työ oli vastuullista, voidaan maksaa harkinnan mukaan enintään 1411 € kuukaudessa. Kurikan hakuprosessi erottui muiden kuntien prosesseista, että nuoret haastatellaan ja haastattelu ja valintaehdotus ostetaan Opteamilta. Perusteluna haastatteluille on, että nuoret saavat kokemusta haastatteluista. Varsinainen haku tapahtuu Kuntarekryn kautta. Kurikassa ei ole käytössä kesätyöseteliä eikä kesäyrittäjyysmallia. (Rantanen 2016.)

Myös **Lempäälässä** kesätyöntekijät haastatellaan, mutta haastattelijoina toimivat kunnan nuorisopalveluiden työntekijät. Tavoitteena on luoda rento ja mukava kokemus nuorille. Haastatteluissa on mukana myös työllistävän yksikön esimies, joka tekee valinnan. Haku tapahtuu kunnan verkkosivuilta löytyvän hakulomakkeen kautta. Haastatteluun kutsutaan ne nuoret, joilla täyttyy jokin seuraavista kriteereistä: ei aiempaa työkokemusta, opiskelu kunnan työtehtäviin soveltuvalla alalla tai sosiaalinen peruste. Kunta palkkaa haastatteluiden jälkeen 75 nuorta neljän viikon työjaksoille ja palkka on 950€. Kesätyöseteleihin kunta on varannut 10 000 euron määrärahan ja työnantajalle maksettava tuki on 300€. Kesätyöraha on tarkoitettu 15 – 18-vuotiaan lempääläläisen nuoren palkkaamiseen. Yrityksen

omistajan perheenjäsen ei voi saada tukea, eikä yksityistalous voi saada tukea. Kesällä 2016 kesätyörahan tuella työllistettiin 33 nuorta. (Prusi 2016.)

Hollolassa hakijoita oli keväällä 2016 357 ja 4 viikon pituisiin työjaksoihin valittiin 67 henkilöä. Palkan suuruuteen vaikuttaa suoritettut alan opinnot, jolloin palkka on 850€ ja muille 730€ kuukaudessa. Haku tapahtuu Kuntarekryn kautta jonka jälkeen yksiköiden lähiesimiehet valitsevat työntekijät haastatteluiden kautta. Hollolassa on käytössä 250 €:n arvoinen kesätyöseteli, johon on oikeus 15 – 17-vuotiailla. Kesätyösetelin saanut hakee itse työpaikan, joka voi olla yritys tai yhdistys, ei kuitenkaan yksityistalous, perhe tai yksityinen henkilö. Kunnan tuki voi kattaa enintään 50% palkasta, joten palkan on oltava vähintään 500 €. Seteleitä jaetaan vuosittain 50 nuorelle. (Eriksson, S. 2016.)

Raisiossa kesätyöllistämiseen käytettävä budjetti on vuonna 2016 90 000 euroa, josta 9000 € on varattu kesäseteleihin. Kaupungin yksiköistä pyydetään esityksiä työtehtävistä ja näitä tuli keväällä 2016 kaikkiaan 85 kappaletta. Työjakson pituus on neljä viikkoa ja palkka 785 €. Työtehtävät on määritelty kaupungin hakulomakkeessa ja hakijoilla on mahdollisuus merkitä 1 - 5 mieluisinta vaihtoehtoa. Samalla hakulomakkeella voi hakea myös kesäseteliä, joka on 300 euron arvoinen tuki työnantajalle, joka palkkaa nuoren neljän viikon ajaksi. Kesäseteleitä on tarjolla n. 30 kappaletta. Yhteensä Raisiossa tukea saa näin ollen n. 115 nuorta. (Niitynperä, J. 2016.)

Verrokkikunnista ainoastaan **Iisalmissa** on käytössä miniyrittäjäyystuki, jolla mahdollistetaan nuorten kesäyrittäminen. Tuki on 20 € vuorokaudelta ja sitä maksetaan enintään 20 vuorokauden ajalta ja se pyritään maksamaan miniyrityksen perustajalle ennen yritystoiminnan aloittamista. Miniyritystukea myönnettiin kesällä 2016 yhdeksälle yrittäjälle viiteen eri yritykseen. Iisalmissa kesätukea voi saada sekä julkinen työnantaja että yritys, yhdistys tai henkilötyönantaja iisalmlaisen nuoren palkkaamiseen 250-300 €. Julkiselle sektorille tukea maksettiin 68 kappaletta ja yrityksiin 101. Julkisen sektorin päätöksistä 50 kohdistui Iisalmen kaupungin oman organisaatioon ja viisi päätöstä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palkkaamiin kesätyöntekijöihin. Näiden kesätukipäätöksiensä lisäksi kaupungissa saattaa olla myös muita kesätyösopimuksia. Henkilötyönantajia oli yhdeksän. Yh-

teensä tukea sai 187 iisalmelaista nuorta. Näiden lisäksi Iisalmen kaupunki työllistää kymmeniä 8. luokalta päässeitä päiväleirityypiseen Twist-toimintaan, josta vastaa kaupungin vapaa-aikapalvelukeskuksen nuorisotyö. Hakuprosessi tapahtuu Kuntarekryn kautta, mutta sen lisäksi kaupungin työllisyyspalvelut ylläpitää kesätyöinfoa, jossa nuorilla on mahdollisuus saada tietoa paikan päällä hakuprosessista ja täyttää työnhakuasiakirjoja. Kesätyöinfoissa annetaan tietoa myös kesätöitä tarjoaville työnantajille. (Sokka-Hukkanen 2016.)

Haminassa ei ole kesäyrittäjämallia, mutta kunnassa on kannustettu nuoria yrittäjyyteen eri yhdistysten kautta. Lisäksi Kehittyvä Hamina ry:n Yritystä löytyy-hanke kannustaa nuoria yrittäjyyteen. Pop-up- yrittäjyyteen eri tapahtumissa kannustaa Life is Adventure ry. Kesätyöseteliä ei Haminassa ole, mutta sen käyttöä valmistellaan kesälle 2016. Tarkoituksena olisi pyrkiä järjestämään myös ammatin valmistuville oma seteli, mahdollisesti Turun Ohjaamon mallin mukaisesti, missä alle 30-vuotiaille työttömille nuorille maksetaan palkka 1-3 kuukauden ajalta. Kesällä 2016 Hamina sai 326 hakemusta ja palkkasi 163 kesätyöntekijää omiin yksiköihinsä. Palkkaus on 70 % vähimmäispalkasta eli KVTES:n piiriin kuuluvissa töissä 1098,70 € kuukaudessa tai tuntipalkkaisten työehtosopimusten piiriin kuuluvissa 6,74 € tunnissa. Kesätyöntekijöiden valinta tapahtuu pääosin arpomalla ja osa sosiaalisin perustein. Erityispiirteenä mainittakoon, että Haminassa vain yksi nuori samasta perheestä voi tulla valituksi. Joihinkin asiakaspalvelutehtäviin hakijat haastatellaan. (Puska 2016.)

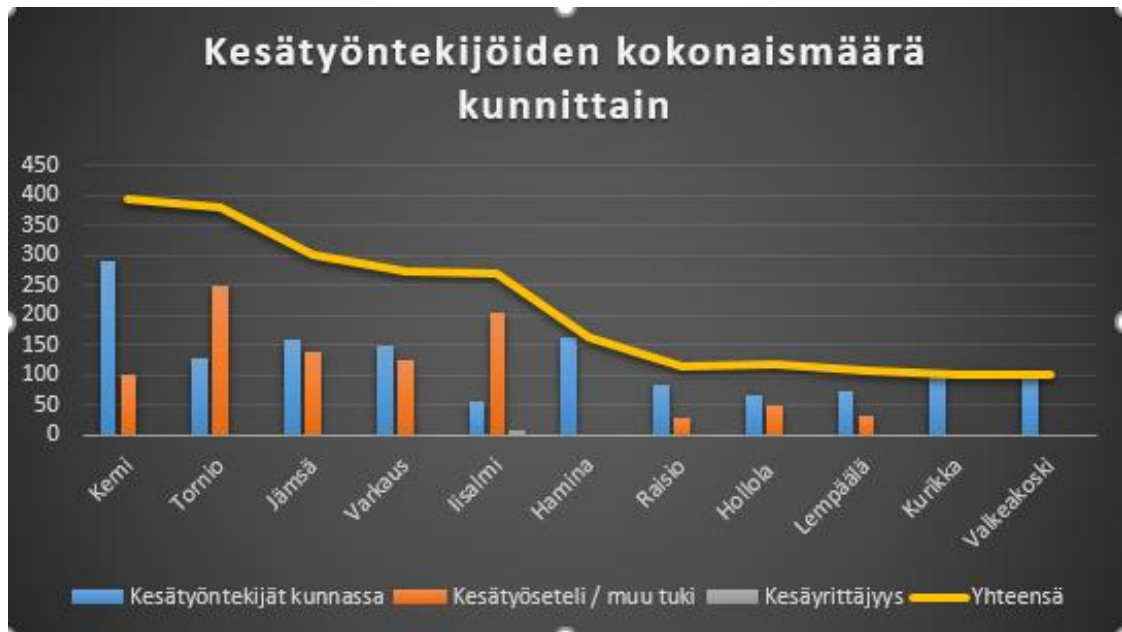
Torniossa kesäyrittäjyyttä kokeiltiin vuosina 2014 – 2015 ja Tornion kaupungin henkilöstöpäällikkö Anja Huhtasen mukaan kesäyrittäjyysmallia pitäisi kehittää ja kohdistaa uusille opiskelijaryhmille. Kesällä 2016 kaupunki työllisti 130 opiskelijaa kaupungin yksiköihin 2 – 6 viikon pituisin jaksoihin. Palkka oli KVTES:n alaraja alennettuna 25 prosentilla, mikä tarkoittaa 7,80 € – 10,46 € tuntipalkkaa. Haku kesätöihin tapahtuu Kuntarekryn kautta. Torniossa on käytössä kesätyöseteli, jota voivat hakea kaikki peruskoulussa, lukiossa tai ammattikoulussa opiskelevat ja sen arvo on 120 € /viikko. Työnantajan on maksettava vähintään 170 € palkkaa viikolta sosiaalimaksujen lisäksi. Tukea voi saada enintään neljältä viikolta. Kesällä 2016 yrityksiä oli noin 90 ja näissä oli 250 nuorta 2 – 4 viikon työsuhteissa. (Huhtanen 2016.)

Jämsä palkkaa sähköisen hakuprosessin jälkeen noin 160 nuorta useimmiten 2 viikon työjaksolle. Palkka on tuolloin 288,60€. Kesätyöseteleitä myönnettiin kesällä 2016 140 kappaletta ja niiden arvo on 200€ ja sen voi käyttää työllistyessään yrityksiin, järjestöihin tai seurakuntiin. Kesätyösetelin voi saada nuori, joka on täyttänyt 15 vuotta viimeistään toukokuun loppuun mennessä. Minimityöaika on kaksi viikkoa. Yksittäisiä työnantajia oli kesällä 2016 yhteensä 68, joista muutam palkkasivat lähes 20 nuorta. Kaupungilla ei ole käytössä kesäyrittäjyysmallia, mutta se tukee 4H- yhdistyksen työllistämistä 10 000 eurolla vuosittain. (Ahlstedt 2016.)

Valkeakoskella jaetaan yhteensä 100 neljän viikon kestoista kesätyöpaikkaa yli 17-vuotiaille valkeakoskelaisille. Hallintokunnat sopivat johtoryhmässä paikkojen jaosta. Kesällä 2016 palkka oli 770 €, mutta Valkeakosken työllisyyspalveluiden johtaja Sari Ilovuoren mukaan, palkan nostamispaineet seuraavalle kesälle ovat olemassa, koska kesätyöläisten palkan pitäisi olla vähintään 50 % KVTES:n palkasta. Määrärahan ollessa sama, on oletettavaa, että kesällä 2017 työpaikkojen määrä vähenee. (Ilovuori 2010.)

2.4 Yhteenveto verrokkikuntien kesätyömalleista

Kaikki verrokkikunnat tukevat nuorien kesätyöllistämistä. Kunnat palkkaavat omiin yksiköihin opiskelijoita ja työjakson pituus vaihtelee kahdesta viikosta kahteen kuukauteen. Kesätyöntekijöitä on verrokkikunnissa 55-170. Kesäsetelimalli on käytössä kuudessa kunnassa ja kesäsetelin arvo vaihtelee 200-350€. Tornion mallissa kesäseteli voi maksimissaan olla 480€. Hakukanavina ovat Kuntarekry, kunnan sivuilta löydettävät sähköiset lomakkeet sekä paperiset lomakkeet. Sokka-Hukkanen lisalmesta kertoo sähköpostikyselyn vastauksessaan myös lisälmen työllisyyspalveluiden ylläpitämästä kesätyöinfosta, mikä palvelee sekä nuoria että työnantajia. Info on avoinna kevätkauden ajan kolmesti viikossa neljän tunnin ajan, jolloin nuoret voivat saada apua työnhakuun liittyvissä prosesseissa. Kaaviossa 1 on kuntien kesätyöntekijöiden kokonaismäärät vertailussa. Kemissä ja Torniossa kokonaismäärät ovat selkeästi korkeimmat. Kemissä suositaan Torniota enemmän omiin yksiköihin työllistämistä.



Kuvio 1 Kesätyöntekijöiden kokonaismäärä kunnittain.

On huomioitavaa, että palkkaerot ovat kuntien välillä myös suuria. On vaikea vertailla palkkaeroja kuntien välillä, sillä esimerkiksi Iisalmi maksaa tukea 75 € viikossa kesätyöntekijän palkanneelle yksikölle. Palkan suuruus voi näin ollen vaihdella. Kemissä kaikki kesätyöntekijät saivat saman palkan riippumatta työpisteestä. Osassa kuntia maksetaan palkka kesätyöntekijän pätevyyden ja työpisteen mukaan. Kemissä viikkopalkka oli 167 €. Muiden kuntien osalta lasketut viikkopalkat vaihtelivat Jämsän 144,30 eurosta Kurikassa osalle kesätyöntekijöistä maksettavaan 353 €:n viikkopalkkaan.

3 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen lähtökohtana oli Kemin työllisyyspalveluiden toimeksiantona toteutettava tyytyväisyyskysely kaupungin kesätyöntekijöille. Kyseessä oli tapaustutkimus eli case-tutkimus. Case-tutkimuksessa pyritään vastaamaan tutkimusongelmaan valitun tutkimuskohteen kokonaisvaltaisen tuntemisen avulla (Ronkainen ym. 2011, 68). Kesällä 2016 suoritetun kyselyn perusjoukoksi valikoitui 368 opiskelijaa, jotka saivat kesätyöpaikan Kemin kaupungilta sen eri yksiköihin. Koska toimeksiantajan toive oli saada palaute mahdollisimman monelta nuorelta, päädyttiin tutkimuksessa kokonaisuustutkimukseen. Kokonaistutkimuksella tarkoitetaan, että koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen (Vilkkä 2015, 98) eli tässä tapauksessa kaikki Kemin kaupungin kesällä 2016 kesätyöntekijöiksi palkatut opiskelijat.

Tutkimuksessa päädyttiin määrälliseen tutkimusmenetelmään, jossa aineistoa voidaan analysoida kartoittavan tutkimuksen periaatteilla. Tällöin tavoitteena on uusien näkökulmien löytäminen tutkittavan aineiston avulla. Kartoittavalla tutkimuksella voidaan löytää uusia malleja, tässä tapauksessa tavoitteena oli uuden kesätyömallin löytäminen. (Vilkkä 2015, 20.)

Kyselyn avoimien kysymysten avulla on mahdollista myös kvalitatiivisen eli määrällisen tutkimusotteen hyödyntäminen. Laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän avulla on mahdollista kiinnittää huomio erilaisiin asioihin vastauksissa. Siinä missä kvantitatiivisessa tutkimustavassa keskitytään määreisiin eli lukuihin, on kvalitatiivisen menetelmän ideana operoida teksteillä ja kielellä. (Ronkainen ym. 2011, 80.)

3.1 Kyselylomakkeen laadinta

Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella (Liite 3) Webropol-ohjelman avulla. Kyselyn soveltumista aineiston keräämisen malliksi Vilkkä (2015, 28) pitää sopivana, kun tutkittavia on paljon tai jos tutkitaan henkilökohtaisia asioita. Kyselyn tyypillisinä ongelmina olevien kyselyn palautusten vähäinen määrä sekä mah-

dollisten uusintakyselyiden takia, päädyttiin toteuttamaan kysely sähköisellä kyselylomakkeella Webropol-ohjelman avulla. Ohjelman avulla myös kyselylomakkeen lähetyksen ajoitus ja muistutusten lähettäminen mahdollistuivat. Sähköisen kyselyn yhteydessä vastaajille lähetettiin saatekirje (Liite 4), missä tutkimus esiteltiin.

Kyselylomake suunniteltiin tarkoin yhdessä Kemin työllisyysyksikön henkilöstön kanssa. Lomakkeessa pyrittiin operationalisoimaan eli muuttamaan teoreettiset käsitteet arkikielelle. Kohderyhmä koostui nuorista ja mukana oli myös mahdollisesti ulkomaalaistaustan omaavia opiskelijoita. Kysymysten laadinnassa käytettiin selkeää kieltä, mikä vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuuteen. (Vilkkä 2015, 44.)

Kyselylomakkeessa oli yhteensä 18 kohtaa, joista viimeisessä oli mahdollisuus jättää yhteystiedot arvontaa varten. Arvonnasta mainittiin jo kyselyn saatekirjeessä ja infotilaisuudessa. Tällä pyrittiin aktivoimaan vastaajia. Kyselylomakkeessa oli kolme perustietokysymystä; 1. Sukupuoli, 2. Ikä, 3. Oppilaitos, missä opiskelet. Seuraavat kuusi kysymystä kartoittivat varsinaisia kesätöihin liittyviä kysymyksiä, kuten työjakson ajankohtaa, onko aikaisempaa kokemusta Kemin kesätöistä tai huomioitiinko hakulomakkeessa mainittu toive työpisteestä. Näissä kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat valmiina eli kysymykset olivat strukturoituja. Kyselylomakkeessa käytettiin sekä kahden vastausvaihtoehdon kysymyksiä eli dikotomisias kysymyksiä, mutta myös monivalintakysymyksiä. (Heikkilä, 2010, 50-51.)

Kesätyöntekijöiden kokemuksia kartoitettiin käyttämällä Osgoodin asteikkoa. Osgoodin asteikon avulla voidaan tutkittaville esittää väitteitä, joiden ääripäissä on vastakkaiset adjektiivit (Heikkilä 2010, 54). Käytetyssä asteikossa numeroitiin 5-portainen asteikko arvoilla 1-5, mutta siten, että arvo 1 oli positiivinen ja arvo 5 negatiivinen. Tämä tarkoittaa, että mitä pienempi on arvo, sitä positiivisempi on vastaus. Tämän kysymyksen tuloksissa on mahdollista hyödyntää korrelaatioker-toimia.

Kysymyksessä nro 11 toivottiin arviointia, miten kesätyö auttaa opiskeluissa. Tässä kysymyksessä käytettiin Likertin asteikkoa 5-portaisesti. Likertin asteikko soveltuu mielipideväittämiin, joissa väittämien arvioinnissa käytetään useimmiten täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä- asteikkoa. Vastaajan on näin mahdollista valita hänelle parhaimman vastausvaihtoehdon. (Heikkilä 2010, 52.) Vastaajilla oli vaihtoehtoina erittäin paljon – erittäin vähän ja en osaa sanoa. Vastausvaihtoehto en osaa oli vasta viimeisenä, kun perinteisessä Likertin asteikossa se on keskimmäisenä arvolla 3. (Heikkilä 2010, 53.)

3.2 Kyselylomakkeen kysymykset

Pakollisia kysymyksiä lomakkeessa oli yhteensä kuusi, kysymykset 1–3, 5, 11 ja 13. Näiden kysymysten tarpeellisuus koettiin tärkeäksi tutkimustulosten analysointivaihetta varten. Varsinaisia kontrollikysymyksiä ei lomakkeessa ollut, vaikka Heikkilä (2010, 48-49) toteaa niiden merkityksen erityisesti tutkimuksen luotettavuuden varmistamisen osalta tärkeäksi. Lomakkeen suunnittelussa tavoiteltiin lyhyttä ja nuorille soveltuvaa kompaktia muotoa ja kysymysten etenemistä loogisesti. Lomake esiteltiin pienellä otoksella, johon kuului alun perin kuusi nuorta henkilöä. Testiryhmään kutsutuista kolme olivat tulevia kesätyöntekijöitä, joten heille ei testilomaketta lähetetty. Testiryhmä piti lomaketta hyvänä.

Lomakkeen kysymys 12 vastaa tutkimuksen avainongelmaan, eli millainen merkitys kesätyöllä on opiskelijoille. Vastaajia pyydettiin laittamaan vastausvaihtoehdot tärkeysjärjestykseen eli tärkeimmän kohdalle arvo 1 ja vähiten tärkeimmän kohdalle 5. Arvioitavia asioita oli viisi:

1. Työkokemus
2. Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin
3. Palkka
4. Kaupunki työnantajana
5. Saan hyötyä opiskeluihin.

Myös seuraavalla kysymyksellä (nro 13) haettiin vastausta toimeksiantajan toiveisiin eli miten Kemin kaupunki nähdään tulevaisuuden työnantajana. Tässä kysymyksessä olisi ollut mahdollista käyttää myös parivertailua, mutta vastausten analysointi olisi vaikeutunut vastausvaihtoehtojen määrän kasvaessa (Heikkilä 2010, 56). Näin ollen vastaajille annettiin mahdollisuus valita mieluisin tulevaisuuden työnantaja valmiiksi luetteluista vastausvaihtoehdoista. Tässä, kuten kahdessa seuraavassakin kysymyksessä käytettiin jälleen strukturoitua kysymystä.

Kysymys nro 14 kartoitti, kuinka moni kesätyöntekijä olisi halunnut työskennellä kaupungin tukemana mieluummin yrityksessä kuin kaupungin työpisteissä. Vastausvaihtoehtoina olivat selkeät kyllä ja en. Pop-up- yrittäjyyteen halukkuutta kesätyösetelin tuella oli mahdollista arvioida seuraavassa kysymyksessä. Pop-up- yrittäjyys voi terminä olla joillekin vastaajille outo, joten lomakkeessa selkeytettiin termiä vaihtoehtoisilla yritysideoilla, kuten lättökahvila, nurmikonleikkuupalvelun ja kakkuleipomom avulla. Pop-up-liiketoiminta on melkoisen uusi liiketoimintamalli, jonka Nuutinen (2011) selostaa Kielikellon blogissaan ilmiöksi, mikä putkahtaa hetkeksi, minne tahansa. Koska kyseessä on uusi idea, lisättiin vaihtoehdoksi myös: Ehkä ystävien kanssa. Tällä vastausvaihtoehdolla annettiin mahdollisuus vastata positiivisesti niille, jotka epäröisivät yksin perustavansa yrityksen.

Seuraavat kaksi kysymystä laadittiin kvalitatiivisen tutkimusotteen mukaisesti avoimina kysymyksinä. Avoimille kysymyksille on tyypillistä, että niillä voidaan saada vastauksia, joita ei etukäteen osattu huomioida (Heikkilä 2010, 49.) Nuorilla oli mahdollisuus näin kertoa, mitkä kemiläiset yritykset olisivat mieluisia kesätyönantajia sekä antaa vapaasti palautetta ja kehitysideoita kemiläisen kesätyömallin kehittämiseen.

3.3 Tutkimuksen toteutus

Kyselyn suunnitteluvaiheessa selvisi, että kesätyöntekijöiden hakulomakkeessa ei ole pyydetty ilmoittamaan sähköpostiosoitetta. Koska kyselyn lähettäminen sähköisesti kokonaisotantana vaati sähköpostiosoitteiden kartoittamista, todettiin ennen kyselyiden lähettämistä uudistaa kaupungin työhöntulolomake. Uusi lo-

make (Liite 5) toteutettiin yhteistyössä kaupungin IT-tuen kanssa nopealla aikataululla. Yksiköitä informoitiin toiveesta käyttää uudistettua lomaketta. Koska varmuutta uusien lomakkeiden käytöstä ei voitu varmistaa, lähetettiin jokaiseen yksikköön sähköpostitse infokirje (Liite 6) ja sähköpostiosoitteita varten laadittu erillinen lomake (Liite 7) ennen jokaista työjakson alkua. Sähköpostissa toivottiin esimiesten keräävän sähköpostiosoitteet kaikilta kesätyöntekijöiltä jokaisen työjakson alkuvaiheessa. Infokirjeessä informoitiin kyselystä ja sen tavoitteista sekä yksikön esimiehiä, mutta myös kesätyöntekijöitä.

Yhteistyö palkkatoimiston kanssa varmisti, että saimme kerättyä sähköpostiosoitteet lähes kaikilta kesätyöntekijöiltä. Kemin kaupunki työllistää myös Luovin opiskelijoita. Osa Luovin opiskelijoista ei omista sähköpostiosoitetta eikä kykene itsenäisesti vastaamaan sähköisen lomakkeen kautta. Sähköpostiosoitteen antaminen oli myös vapaaehtoista. Kesätyön vastaanottaneista ja sähköpostiosoitteen antaneista muodostui lopulliset kyselyn vastaanottajat, joita oli yhteensä 291 kesätyöntekijää. Vastaanottajat jakaantuivat työjaksojen osalta seuraavasti:

1. Jakso – 132 vastaanottajaa
2. Jakso – 84 vastaanottajaa
3. Jakso – 75 vastaanottajaa.

Kesätyöntekijät työskentelivät kolmen viikon työjaksoissa. Kysely lähetettiin jokaisen jakson työntekijöille heidän viimeisellä viikolla ja heillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn työaikana. Muistutusviesti lähetettiin säännönmukaisesti jokaiselle vastaamattomalle Webropolin ajastimen kautta, siten että ensimmäinen muistutus lähti työjakson päättyttyä 3.päivänä ja toinen muistutus 7.päivänä. Kysely suljettiin kolmen viikon kuluttua viimeisen työjakson päättymisen jälkeen.

4 TUTKIMUSTULOKSET

4.1 Vastaajien perustiedot

Kyselyyn vastanneita oli yhteensä 142, joten vastausprosentti oli 48,8. Vastanneista naisia oli 98 eli 69 %. Kesätyön vastaanottaneista naisia oli 56 %. Kyselyyn vastanneista 59 % oli 15–17-vuotiaita ja 18–20-vuotiaita 31%. Yli 21-vuotiaita oli yhteensä 10 %. Vastaajista selkeä enemmistö oli lukiolaisia (49 %) ja ammat- tiopisto Lappian opiskelijoita (42 %). Tämä selittää alle 18-vuotiaiden suuren osuuden vastaajista. Muista oppilaitoksista oli valittu Ammattikorkeakoulu, Perä- pohjolan opisto, Luovi, yliopisto ja joku muu- vaihtoehto.

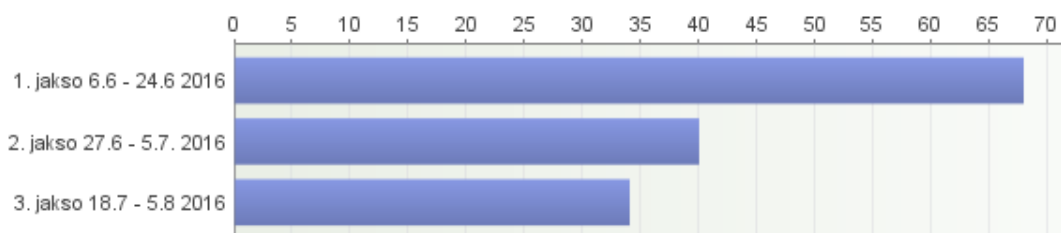
4.2 Kesätyöt

Kemissä on mahdollista saada kesätyöpaikka useampana kesänä, joten kyse- lyssä selvitettiin, kuinka monella oli aikaisempaa kokemusta kaupungin tarjoa- mista kesätöistä. Kokemusta aikaisemmilta kesiltä omasi 44 % vastaajista.

Kesätyöjaksoja oli kolme. Kuviossa 2 on vastaajien osuus työjaksoittain. Kysely lähetettiin 132:lle 1. jakson kesätyöntekijälle, eli vastausprosentti oli 52. Toisen jakson osalta vastausprosentti oli 48 ja kolmannen jakson osalta 45. On huomi- oitava, että kesän aikana yhdeksän kesätyöntekijää teki useamman kuin kaksi jaksoa, koska joissakin työpisteissä oli tarve työntekijöille. Jokaisella kesätyönte- kijällä oli kuitenkin mahdollisuus vastata kyselyyn vain kerran.

5. Kesätyön ajankohta

Vastaajien määrä: 142

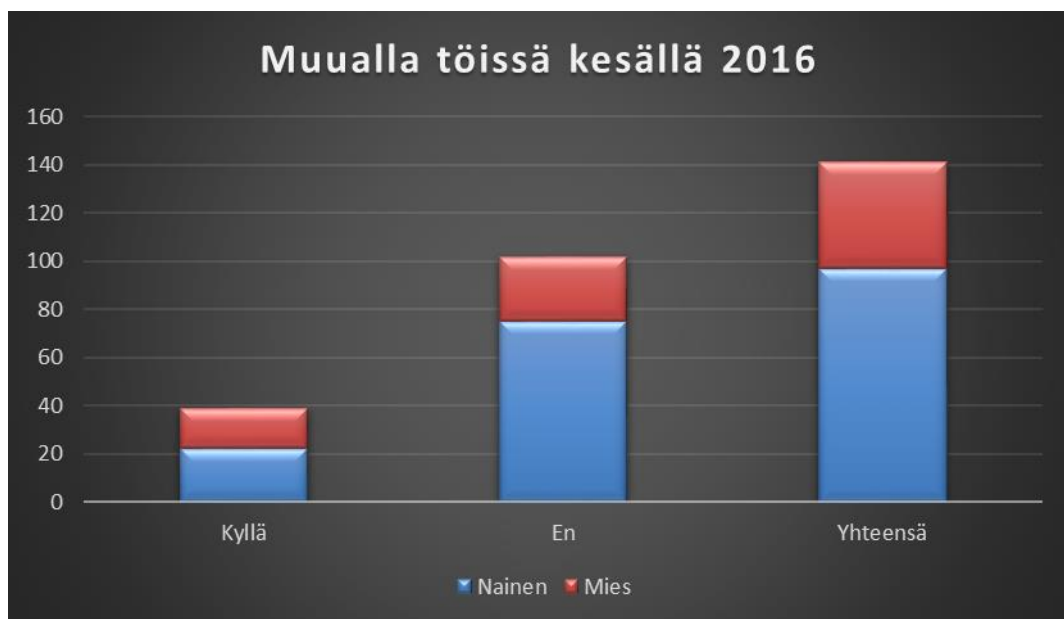


Kuvio 2 Vastaajien määrä työjaksoittain.

Hakulomakkeessa oli mahdollisuus ilmoittaa, mikäli jokin ajankohta ei sovi.

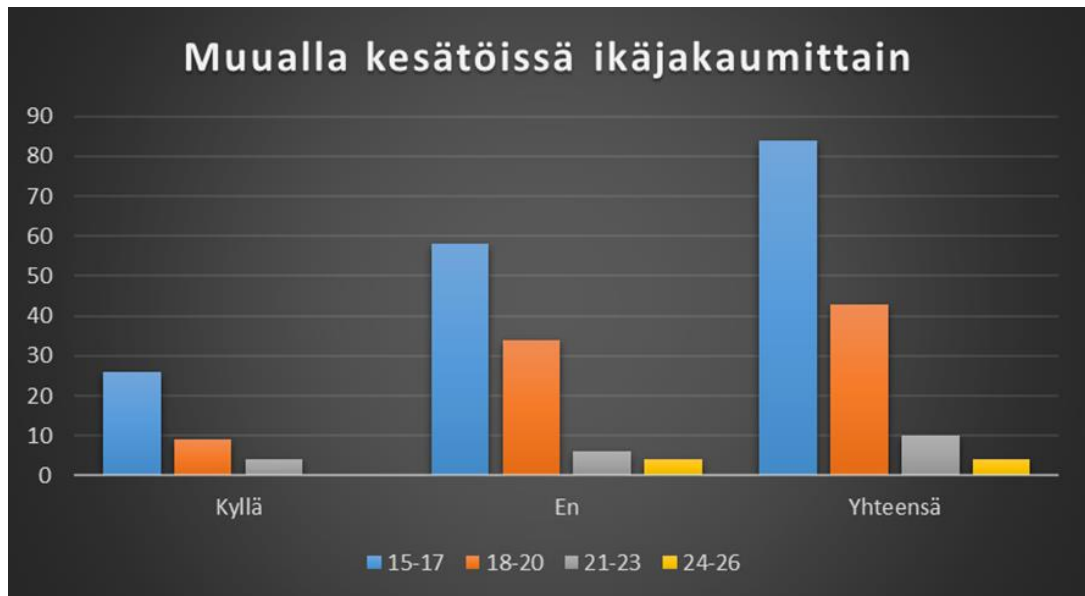
Peräti 93% vastaajista koki, että heidän toiveensa oli huomioitu kesätyön ajan-
kohdan suhteen.

Kesätyön vastaanottaneista oli kaikista vastaanottajista 28 % muualla palkallissa kesätöissä. Yhteensä vastaajia tässä kysymyksessä oli 141. Tutkimuksen tulosten pohjalta analysoitiin sekä sukupuolen että iän merkitystä mahdolliseen muun palkallisen työn saamiseen. Vastausten luotettavuutta olisi tässä tapauksessa lisännyt, jos kyselyssä olisi kysytty, kuinka moni haki muita kesätöitä. Kuviossa 3 on tuotu esille, kuinka vastaanottajien sukupuoli on vaikuttanut tuloksiin. Kemin kaupungin kesätyön vastaanottaneista tytöistä oli muualla palkkatöissä 23 % ja pojista 39 %.



Kuvio 3 Muualla palkkatöissä kesällä 2016 nainen vs. mies.

Kuviossa 4 vertaillaan taas ikäryhmittäin, onko vastaaja ollut muualla palkallisessa kesätyössä. Kaikkiaan vastaajista oli 28 % muualla kesätöissä ja 15–17-vuotiaista 31 % oli muualla kesätöissä. Seuraavasta ikäryhmästä, 18–20-vuotiaista, selkeästi harvempi eli 21 % oli muualla kesätöissä. Yhteensä 20–23-vuotiaita vastaajia oli 10, joista neljä eli 40 % vastasi olleensa muualla kesätöissä. Kaikkiaan 24–26-vuotiaita vastaajia oli 4, joista kukaan ei ollut muualla kesätöissä.



Kuvio 4 Muualla kesätyöissä ikäjakaumittain.

Työnhakulomakkeessa oli mahdollista toivoa toimipistettä kesätyön osalta. Vaihtoehtoina olivat: päiväkotia, palvelukotia, kirjasto, tekninen puoli, siivouspuoli, nuorisopuoli sekä ei erityistoivetta. Kyselyssä kartoitettiin, mitkä toimipisteet kiinnostivat nuoria ja miten hyvin tähän toiveeseen pystyttiin vastaamaan. Kuviossa 5 on nähtävissä toimipistetoiveiden tasainen jakaantuminen.

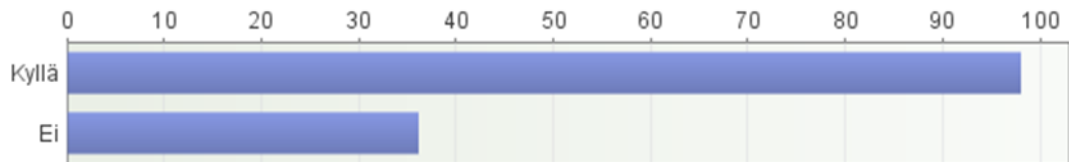


Kuvio 5 Toimipistetoiveet työnhakuvaiheessa.

Kuviossa 6 on nähtävissä, että toimipistetoive on huomioitu yhteensä 98 vastaajan kohdalla. Kysymykseen vastanneita oli yhteensä 134, joten 73 % vastanneista sai toivomansa työyksikön.

Toimipistetoive huomioitu

Vastaajien määrä: 134



Kuvio 6 Toimipistetoiveiden toteutuminen

4.3 Kesätyökokemukset

Tyytyväisyyskyselyssä oli mahdollista arvioida omia kokemuksia kesätyöjakson aikana. Kuviossa 7 on nähtävissä laaditut korrelaatiokertoimet kokemuksia arvioiviin vastauksiin. Kun halutaan tutkia muuttujien, tässä tapauksessa erilaisten kokemusten, välisiä riippuvuuksia, tutkitaan yhteyksiä useimmiten pareittain. Jos kerroin on lähellä +1, muuttujien välillä on voimakas positiivinen korrelaatio. (Heikkilä 2010, 90-91).

Riippuvuudet

- 10 = Minut otettiin hyvin vastaan
- 11 = Minua opastettiin päivittäin
- 12 = Koin olevani työyhteisön jäsen
- 13 = Sain palautetta työstäni
- 14 = Minulla oli turvallinen olo
- 15 = Olin tyytyväinen palkkaan
- 16 = Työtehtäväni olivat mielekkäitä

	10	11	12	13	14	15	16
10	1	0,76	0,79	0,61	0,75	0,5	0,56
11	0,76	1	0,75	0,66	0,69	0,54	0,52
12	0,79	0,75	1	0,71	0,7	0,48	0,6
13	0,61	0,66	0,71	1	0,56	0,53	0,52
14	0,75	0,69	0,7	0,56	1	0,43	0,6
15	0,5	0,54	0,48	0,53	0,43	1	0,51
16	0,56	0,52	0,6	0,52	0,6	0,51	1

Kuvio 7 Korrelaatiokertoimet

Korrelaatiokertoimia vertaillaessa on nähtävissä, miten *koin olevani työyhteisön jäsen ja minut otettiin hyvin vastaan*, ovat selkeästi toisiinsa vaikuttavia tekijöitä. Samoin turvallisuuteen vaikuttavia asioita ovat olleet juurikin hyvä vastaanotto, päivittäinen opastus työtehtävissä sekä vastaajan kokeminen työyhteisön jäsenenä. Tyytyväisyys tai tyytymättömyys palkkaan ei vaikuttanut muihin kokemuksiin erityisen vaikuttavasti. On huomioitavaa, että vastaajista yhdeksän eli 6 % vastasi, että koki pelkoa ja ahdistusta työpaikalla. Ulkopuoliseksi koki kahdeksan vastaajaa ja viisi vastaajaa otettiin huonosti vastaan työpaikalla.

Kyselyn vapaamuotoisessa osiossa, missä sai antaa palautetta ja esittää kehitysideoita, nousi myös muutamia, vakaviakin puutteita opiskelijoiden kohtelussa:

"Keskustan palvelutalolla hoitajista muodostui ikäviä "kuppikuntia" ja olo oli heidän seurassaan ajoittain kiusallinen ja alemmuuskompleksi oli vahva. Onneksi oli mukavia työntekijöitä, jotka arvostivat apua ja ottivat mukaan arkeensa ja opastivat, kun taas toiset puhuivat aiheetta selän takana ja olivat negatiivisia"

"Myös yksi idea olisi, että pomot/johtajat kertoisivat jotain positiivisia asioita mitä teimme työssämme, sillä kaikesta vaan moitittiin eikä kerrottu, mitä oltiin tehty hyvin"

"Koin vastaanoton kesätyöpaikalla hieman kiusalliseksi ja jopa alentavaksi"

"Perehdytys oli kovasti puutteessa ja myös, kuinka kesätyöläisiä kohdeltiin. Työpaikkoja pitää valmistaa yhtä paljon kuin meitä työläisiä."

"Olisi mukavaa, jos työntekijät eivät myöskään kiusaisi työläisiä."

Tutkimuksessa selvitettiin myös kesätyöntekijöiden omaa arviota työkokemuksen merkityksestä opiskeluissa. Vain 13 %:lla vastaajista kesätyö vastasi erittäin hyvin opiskelualaa. Tarvittavaa työkokemusta koki saavansa viidennes (20 %) opiskelijoista. Työjaksoa kykenee hyödyntämään opiskeluissaan joka kymmenes (10 %). Vastaajista 8 % uskoo saavansa kesätyön avulla hyväksi lukuja. Hieman yli

neljäsosa (27 %) vastaajista koki, että työtehtävät vastasivat hyvin heidän osaamista.

Tutkimuksen toimeksiantajan toiveita oli kartoittaa, mitä asioita nuoret pitävät tärkeänä kesätöiden osalta. Vastaajia pyydettiin laittamaan tärkeysjärjestykseen seuraavat asiat:

1. Työkokemus
2. Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin
3. Palkka
4. Kaupunki työnantajana
5. Saan hyötyä opiskeluihin.

Seuraavassa mitattavat asiat on arvioitu järjestys- eli ordinaaliasteikon avulla ja niille laskettu keskiarvo on merkitty sulkuihin. Ordinaaliasteikkoa voidaan käyttää, kun halutaan laittaa vaihtoehdot paremmuusjärjestykseen. (Heikkilä 2010, 81).

1. Työkokemus (1,89)
2. Palkka (2,35)
3. Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin (2,85)
4. Saan hyötyä opiskeluihin (3,56)
5. Kaupunki työnantajana (3,77)

Työkokemuksen merkitys on toisen asteen opiskelijoille selkeästi tärkeää. Palkan osalta on myös huomioitavaa, että myöhemmin analysoitavan vapaan palautteen osiossa nousi esille palkka, mutta myös myönteisessä merkityksessä. Seuraavassa muutamia palkkaan liittyviä palautteita:

”Mielestäni palkka voisi olla vähän korkeampi!”

”500€/3vko on opiskelijallekin jo hyvä summa kesäksi”

” Palkka oli todella hyvä, eikä minulla ole mitään valitettavaa”

” Parempi palkka ois jees, n.650 €.”

” Tällä palkalla ei vuokria maksella”

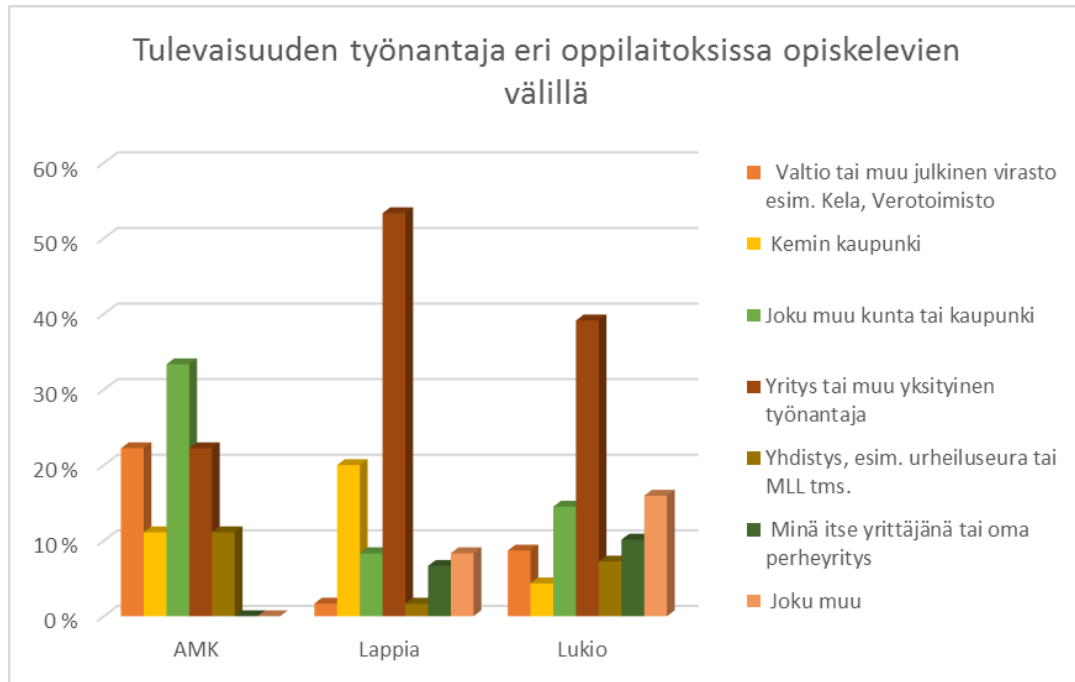
” Palkkaan oli tullut 50 € lisä viime vuoteen verrattuna, joka oli ihan kiva juttu.”

4.4 Työnantajat

Toimeksiantajan toiveena oli arvioida myös Kemin kaupungin työnantajakuva nuorten opiskelijoiden parissa. Seuraavassa kysymyksessä kesätyöntekijät saivat vastata, mikä olisi mieluisin työnantaja tulevaisuudessa. Seuraavassa on lueteltu vaihtoehdot ja niiden saama prosenttiosuus vastauksista pyöristettynä:

1. Valtio tai muu julkinen virasto – 6 %
2. Kemin kaupunki – 12 %
3. Joku muu kunta tai kaupunki – 13 %
4. Yritys tai muu yksityinen työnantaja – 44 %
5. Yhdistys, esim. urheiluseura tai MLL, tms. – 5 %
6. Minä itse yrittäjänä tai oma perheyrittäjä – 12 %.

Tutkimuksesta selvisi, että ammattikorkeakouluissa opiskelevilla julkiset työnantajat nousivat selkeästi esille vastauksissa. Kuviossa 8 on nähtävissä myös ammattiopisto Lappian opiskelijoiden vastauksissa Kemin kaupungin suhteellisen suuri osuus verrattavissa muihin oppilaitoksiin. Tässä arvioinnissa on jätetty muut koulut pois niiden vähäisen opiskelijamäärän takia.



Kuvio 8 Tulevaisuuden työnantajat.

On kuitenkin merkillepantavaa, että myöhemmin kysyttäessä, mikä kemiläinen yritys tai yhdistys olisi sinulle mieluisin kesätyönantaja, tuli esille jopa 13 julkista toimipistettä, joista suurin osa Kemin kaupungin työpaikkoja, kuten esim. Kemin nuorisotyö, päiväkodit, kirjasto, Karihaaran urheilukenttä, kehitysvammaisten päiväkeskus Leipätehdas ja palvelutalo Purola. Näiden lisäksi mainittiin myös Kemin kaupungin omistamien yritysten osalta esim. Kemin energia Oy ja Kemin vesi Oy. Yhteensä vastauksia tähän kysymykseen tuli 67, joista 19 oli joko "en osaa sanoa" tai "en tiedä".

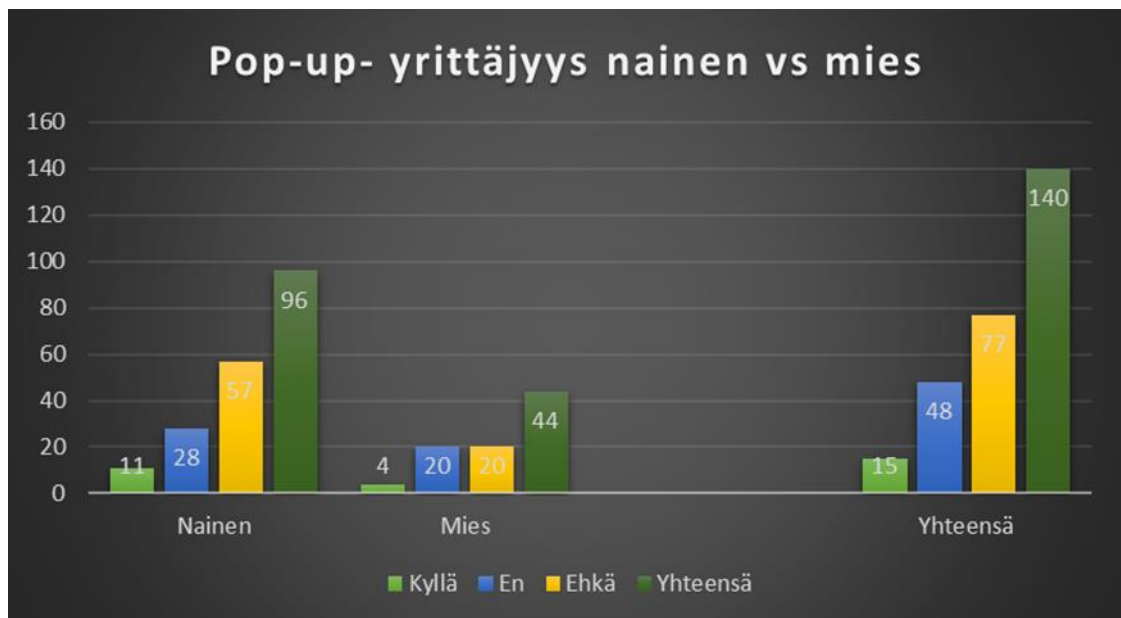
Nuorilta kysyttiin myös halukkuutta suorittaa työjakso esimerkiksi yrityksen tai yhdistyksen palveluksessa, jos kaupunki olisi maksanut palkan ns. palvelusetelin avulla. Vastaajista 41 % olisi halunnut tehdä työjakson muualla ja 59 % kaupungin työpisteissä.

4.5 Kesäyrittäjyys – kaupungin tukemana

Kesätyöntekijöiltä kysyttiin halukkuutta perustaa pop-up-yritys kaupungin tukemana. Kysymys ei ollut lukittu, mutta vastauksia tuli silti 140. Vastausvaihtoehdot olivat: Kyllä, En ja Ehkä yhdessä ystäväni kanssa (Ehkä-vastaus jatkossa). Po-

sitiiviksi vastauksiksi analysoinnissa arvioitiin Kyllä ja Ehkä. Näiden osuus oli yhteensä 66 % kokonaisvastaajien joukosta, kun Kyllä-vastauksia oli 15 ja Ehkä-vastauksia 77. Kyllä-vastausten osuus oli 11 %, En-vastausten osuus 34 % ja Ehkä-vastausten osuus 55 %. Kuviossa 9 on vastaukset ristiintaulukoitu suhteessa valittuun sukupuoleen. Ristiintaulukoinnilla pyritään selvittämään kahden muuttujan, tässä tapauksessa sukupuoli ja Pop-up-myönteisyys, ja miten ne vaikuttavat toisiinsa (Heikkilä 2010, 210).

Naisilla kyllä-vastausten osuus oli 12 % ja ehkä-vastausten osuus 59 %, näin ollen positiiviseksi luokiteltujen vastausten osuus oli yhteensä 71 %. Miehillä vastaavasti kyllä-vastausten osuus oli 9 % ja ehkä-vastauksia oli 46 % eli yhteensä poikien vastauksista positiivisia oli 55 %. Tutkimustulokset osoittavat, että nuoret ovat kiinnostuneita kaupungin tukemana kesäyrittämiseen, erityisesti yhdessä ystävien kanssa. Selkeästi naiset ovat kiinnostuneempia pop-up-yrittäjäydestä.



Kuvio 9 Pop-up-yrittäjäyys nainen vs. mies.

4.6 Kiinnostavat kemiläiset yritykset

Kyselyssä nousi kuitenkin esille selkeä toive oman alan töistä, joista mainittiin avoimessa kyselyssä yhdeksässä vastauksessa suoraan. Lisäksi selkeästi omaan harrastukseen liittyvät toiveet tulivat esille viidessä vastauksessa, joissa mainittiin kemiläisiä urheiluseuroja. Myös maininta Pieni lankapuoti- liikkeestä saattoi tulla käsitöistä kiinnostuneelta nuorelta. Muita nimeltä mainittuja liikkeitä tai yrityksiä olivat: Artic Myynti Lappalainen, Punnitse ja säästä, Kemin musiikki, Kemigym, Bodycenter, SLO, Juhlax, Miorita, Pullajussi, Seppälä, Ovenia, Stora Enso, Subway-vaatekauppa, Intersport, Akkoy ja Torniossa toimiva La Perle.

Kuviossa 9 on nähtävillä laaja kirjo erilaisista toiveyrityksistä työnantajina ja miten eri alalle toiveet kohdistuivat.



Kuvio 9 Mieluisat kemiläiset yritykset kesätyöntajina.

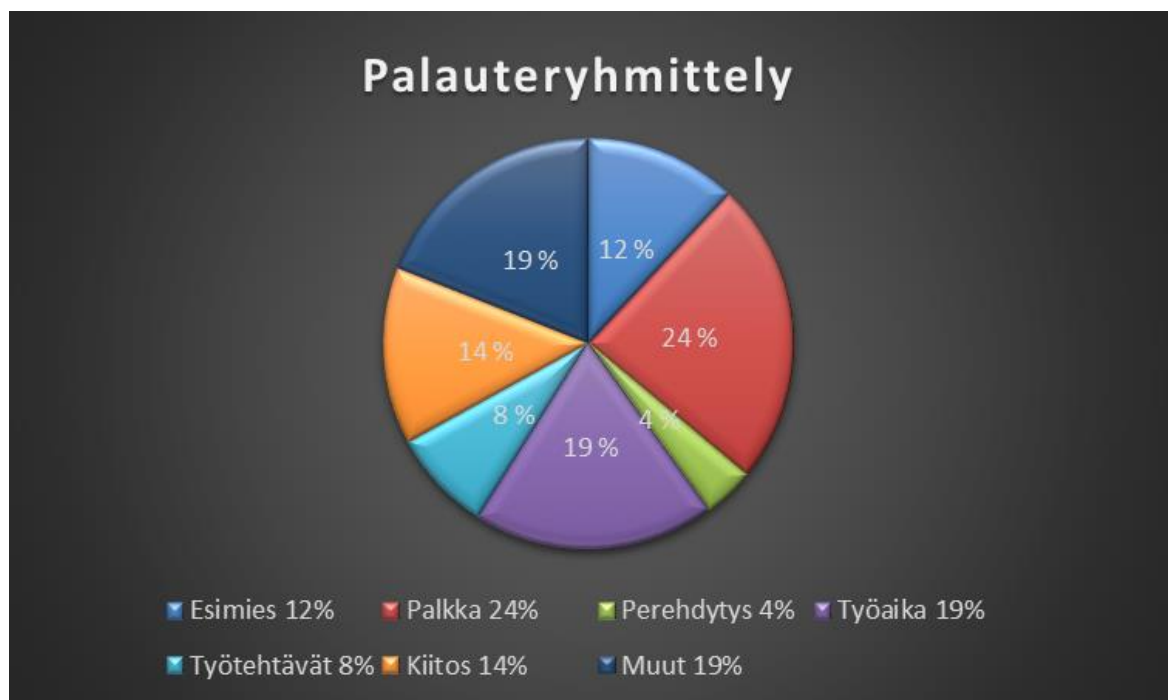
4.7 Avoin palaute ja kehitysideat

Tyytyväisyyskyselyssä oli mahdollisuus avoimen kysymyksen alle kirjoittaa palautetta Kemin kaupungin kesätöistä ja kertoa mahdollisista kehitysideoista.

Webropol-ohjelmassa on mahdollista hakea tietyn sanan sisältäviä kommentteja avoimien kysymysten vastauksista.

Valitsin yhteensä kuusi ryhmää, joihin valitsin eri sanoja ja joiden esiintyvyyttä analysoin tällä text mining-ohjelmalla. Ryhmä 1 sisälsi esimiehiin liittyvät sanat ja synonyymit. Muut ryhmät olivat: Palkka, Perehdytys, Työaika, Työtehtävät ja Kiitos sekä Muut. Vastauksia tuli yhteensä 54 ja luonnollisesti osa kommentteista saattaa esiintyä useammassa kuin yhdessä ryhmässä. Jokainen ryhmä saattaa sisältää sekä positiivista palautetta, mutta myös negatiivista palautetta.

Kuviossa 10 on nähtävissä palkkaan liittyvien palautteiden 24% prosenttien osuus. Puhtaasti positiivisia, eli palkkaan tyytyväisiä, oli viisi ja 12 taas antoi palkasta selkeästi negatiivisen palautteen. Vastauksissa annettiin kuitenkin selkeästi kiitosta, että kaikki kesätyöntekijät palkataan. Vain yksi palaute oli vastakkainen: *”Ottakaa vähemmän kesätyöntekijöitä jolloin voitte tarjota enemmän parempaa palkkaa”*.



Kuvio 10 Palauteryhmittely mainittujen sanojen mukaan.

Selkeitä palautteita annettiin myös kesätyöntekijöiden perehdytykseen:

”Perehdytys oli kovasti puutteessa ja myös, kuinka kesätyöläisiä kohdeltiin.”

”Olisi ollut mukavaa, jos infotilaisuudessa olisi kerrottu jotain meidän tulevasta työstä, niin olisi osannut esim. pukeutua oikein töihin.

”Infotilaisuus oli kenties tarkoitettu nuoremmalle väelle, olisi ollut kiva infotilaisuudessa esimerkiksi tietää, mitä eri työpisteillä tullaan tekemään!”

” Infotilaisuudessa oli myös ristiriitaista tietoa liittyen esim. sairaslomiin.”

Konkreettinen kehitysidea annettiin useammassakin palautteessa työaikaan, eli joissakin yksiköissä kuuden tunnin työpäivälle tunnin pituinen pakollinen ruokatauko koettiin liian pitkäksi.

”Työaikoja olisi syytä muuttaa koska opiskelijat eivät tee täyttä päivää ja esimerkiksi liikenneväylillä on lakisääteinen 1h ruokatauko on turha, koska suurin osa opiskelijoista olisi tyytyväisempi, jos he pitäisivät lyhyen ruokatauon, jolloin työpäivä olisi lyhyempi”.

” Ne tunnin ruokatauot pois ☺!”

Kesätyöntekijöiden koulutus ja kokemus toivottiin myös useassa palautteessa otettavan huomioon työtehtävään valitessa:

”Töitä voisi jakaa nuorten opiskelupaikkojen/ammatin mukaan, eli lähihoitajiksi opiskelevat vanhusten pariin jne.”

”Enemmän voisi katsoa hakijan koulutusta/kokemusta työpaikkaa valitessa.”

”Aiemman työkokemuksen voisi ottaa huomioon työpaikkoja jaettaessa.”

Vastauksissa toivottiin myös selkeitä ohjeistuksia työtehtäviin ja palautteissa mainittiin myös työpäivien liian vähäiset työt. Myös työvälineiden heikko kunto tai nii-

den puuttuminen mainittiin palautteissa. Vaikka kesätöiden sujuvuudesta ja mukavuudesta tuli paljon kiitosta, niin palautteissa mainittiin myös heikko ilmapiiri ja huono kohtelu:

”Kaikille tasapuoliset työajat.”

”Kesätyöntekijöille voisi etukäteen miettiä hommia, ettei tarvitsisi vain istuskella silloin kun niitä pitäisi tehdä. Tai sitten ei vain oteta liikaa väkeä tekemään töitä.”

”Negatiivisuus ei ilmeisesti johtunut kesätyöläisistä, vaan oli enemmän asennekysymys. Jatkunut kuulemma vuosia. Tästä syystä en samaan paikkaan enää menisi, asukkaat ihania, mutta hoitajien työskentelyssä parantamisen varaa.”

”Yksi idea olisi, että pomot kertoisivat jotain positiivisia asioita.”

”Itse jo vanhempana työntekijänä koin vastaanoton kesätyöpaikalla hieman kiuksalliseksi ja jopa alentavaksi. Mielestäni tulisikin kertoa työpaikoilla vakituisille työntekijöille, että töihin saattaa tulla myös amk-opiskelijoita ja tämän myötä ikä on korkeampi!”

”Ei kannattaisi laittaa nuorta työskentelemään vakavasti kehitysvammaisen kanssa.”

4.8 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa, jota on mahdollista analysoida käyttämällä validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä (Heikkilä 2008, 79.) Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia (Virtuaali ammattikorkeakoulu, 2007.) Validiteetilla taas tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä selvittää sitä, mitä on tarkoitus selvittää. Validiteetissa mittaustulosta verrataan todelliseen tietoon mitattavasta ilmiöstä. (Virtuaali ammattikorkeakoulu, 2007b).

Tutkimus ja sen mittari ovat valideja, jos se mittaa sitä, mitä on tarkoitus mitata. Heikkilä (2008, 81) määrittelee validiteetin alalajeittain. Tässä tutkimuksessa kyseessä oli kokonaisotanta, joten yleistettävyyks on kunnossa ja näin ollen myös ulkoinen validiteetti. Sisältövaliditeetin osalta voidaan todeta, että mittariston laadinnassa huomioitiin teoreettinen osuus ja niiden avulla päädyttiin saamaan vastaus tutkimusongelmiin. Käsite- eli rakennevaliditeetin osalta on huomioitava, että ristiintaulukoinneissa pyrittiin saamaan vastauksia erityisesti sukupuolen, mutta myös ikäjakaumittain ja opiskelijan koulun vaikutuksesta. On todettava, että erityisesti koulutusvaihtoehtojen osalta on piilomuuttaja olemassa. Suositeltavaa olisikin jatkossa eriyttää myös opiskelijoiden koulutuksen suuntautumisvaihtoehdot ja tarkastella tuloksia niiden osalta.

Heikkilän (2008, 80) mukaan reliabiliteetissa voidaan erottaa kaksi osatekijää, jotka ovat stabiliteetti ja konsistenssi. Mittari voi olla pätevä ja omata korkean luotettavuuden, mutta ilmiö voi muuttua ajan mukana. Heikkilä (2008, 83) toteaa myös, että reliabiliteetti voidaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa todentaa yksinkertaisesti, jos tutkimus on toistettavissa. Tutkimuksen osalta voidaan todeta, että tutkimuksen vaiheet on dokumentoitu tarkasti ja uusintamittaus voitaisiin näiltä osin suorittaa. Uusintamittauksen tarpeellisuutta ei kuitenkaan koettu tärkeäksi. Voidaan pohtia, millaisia vaikutuksia on, jos kysely suoritetaan vuoden päästä seuraavan kesän kesätyöntekijöille. Miten vuoden aikana mahdolliset kehittämistoimenpiteet vaikuttavat kyselyn tuloksiin? Tämän tutkimuksen osalta luotettavuutta nostaa kokonaisotanta, suhteellisen korkea vastausprosentti sekä vastausten tasainen määrä jokaiselta kolmelta eri työjaksolta.

Tutkimuksen luotettavuutta lisättiin triangulaation avulla. Heikkilän (2008, 84) mukaan laadullisen ja määrällisen menetelmän yhdistäminen lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeen avoimien kysymysten avulla oli mahdollista saada niitä potentiaalisia vastauksia, joita ei kysymyslomaketta suunniteltaessa voitu ennakoida.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen suunnittelun alkuvaiheessa, kommentoi ystäväni, että nuorille kohdennettuihin kyselyihin vastaavat enimmäkseen ”ne kiltit tytöt”.

On vaikea määritellä vastaajien luonnetta, mutta selkeästi aktiivisemmin kyselyyn vastasivat naiset. Kun kyseessä oli nuoriin kohdistuva kysely ja kyseessä oli opin-
näytetyöhön liittyvä tutkimus, on kuitenkin todettava, että vastaajien määrä (142) oli erittäin hyvä. Vastausprosentin osalta tavoite oli korkea eli 50 % ja se lähes saavutettiin. Vastaajien aktiivisuuden vuoksi tutkimuksen tuloksia voidaan pitää erittäin tärkeänä lähtökohtana tarkasteltaessa kesätyöntekijöiden tyytyväisyyttä Kemin kaupungin järjestämiin kesätöihin. Tutkimustulosten avulla on mahdollista kehittää ja jalostaa Kemin kaupungin kesätyömallia, panostamalla erityisesti nuoria palvelevaan kokonaisuuteen. Vertailemalla verrokkikuntien vaihtoehtoja, voidaan poimia parhaat käytännöt, luoda kokonaan uusia palvelumuotoja ja näin syntyisi uusi Kemin kesätyömalli.

Kemin nykyinen kesätyöllistämismalli on saanut kaupungissa jo vakiintuneen käytännön, mikä saattaa vaikuttaa myös sen suosioon. Opiskelijoilla on jo kokemusta aikaisemmilta kesiltä kesätöistä ja tietävät, miten kesätöitä haetaan ja millaisia työyksiköitä on mahdollista toivoa. Tutkimuksessa olisikin ollut hyvä kartoittaa, mistä nuoret saivat tiedon kesätöistä ja miten osasivat hakea kaupungin kesätöitä.

Tutkimuksessa nousi esille kuitenkin, että suurelle osalle kaupungin tarjoamat kesätyöt olivat kesän ainoa palkallinen kesätyö. Kun huomioidaan, että kyselyyn vastanneista 59 % oli 15–17-vuotiaita ja yli 18-vuotiaita kyselyssä oli yhteensä 41 %, pitäisi tarkempaa analysointia varten olla tiedossa kemiläisten opiskelijoiden kokonaismäärä ja heidän työllistyminen. On myös huomioitava, että 15–17-vuotiailla on vähemmän mahdollisuuksia työllistyä, sillä 18 vuoden ikäraja on vaatimuksena monella alalla kesätyönhakijoillekin. Kemin alueella suuria työllistäjiä ovat teollisuuden ja kaupan yritykset, jotka vaativat 18 vuoden ikää myös kesätyöntekijöiltä. Kaupungin kesätyön jätti valituista hakijoista vastaanottamatta kuitenkin 70 opiskelijaa. Jatkotutkimuskohteena voisi olla näiden nuorten kesätyöl-

listyminen, saivatko he muualta töitä vai mahdollisesti kokivatko he, etteivät tarvitse tai halua kesätöitä tai oliko mahdollisesti työpisteellä vaikutusta asiaan. Kokonaan ilmoittamatta jätti heistä suurin osa, joten on vaikea arvioida, kuinka moni heistä sai kesätöitä.

Vastauksissa selvisi, että prosentuaalisesti miehillä oli naisia useammin myös muu palkallinen kesätyö. Sukupuolten ero tässäkin asiassa lisää mielenkiintoa tutkia yleisesti kemiläisten nuorten kesätyöllistymistä ja kuinka paljon esimerkiksi alueella toimivat teollisuusyritykset palkkaavat enemmän miehiä, kuin naisia kesätöihin, voisi olla yksi jatkotutkimuksen tutkimusongelmista.

Tutkimuksessa tuli esille, miten hyvin hakijoiden toiveisiin pystyttiin vastaamaan huolimatta sekä hakijoiden että toimipisteiden suuresta määrästä. Henkilöstön ammattitaito on selkeästi todennettavissa. Samalla nousee esille koko työllistämisprosessin haavoittuvuus, sillä nykyisin se on hyvin pitkälti yhden ihmisen vastuulla. Rekrytointiprosessin toinen haavoittuvuus on selkeästi tiedottaminen ja se tulikin esille jo tutkimusaineiston kartoittamisen alkuvaiheessa, jolloin selvisi, että suurin osa niistä kesätyöntekijöistä, jotka eivät vastaanota kesätyötä, eivät myöskään ilmoita siitä työnantajalle. Peruuttaminen pitäisi olla mahdollista myös sähköisesti. Rekrytointiprosessin kehittämisessä olisi hyvä huomioida kohderyhmään soveltuvat työkalut esim. sähköinen hakulomake omilla internet-sivuilla, interaktiivisuutta lisäävät sosiaalisen median kanavat sekä Kemin nuorisotoimella jo käytössä oleva Whatsapp-sovellus. Näin tiedonsaanti ja tiedottaminen molempiin suuntiin varmistuisi.

Tutkimuksen käynnistyessä selvisi, ettei hakijoilta pyydetä hakuvaiheessa sähköpostiosoitetta. Jatkossa sähköpostiosoitteen pyytäminen hakijoilta on mahdollistettu uudistettujen lomakkeiden avulla. Jos tämä tieto olisi kerätty jo kesällä 2016, olisi tähän tutkimukseen lisätty erillinen kysely, joka olisi kohdennettu satunnaisotantana niille opiskelijoille, jotka eivät vastaanottaneet kesätöitä. Heiltä olisi muutamalla kysymyksellä pyydetty tietoa, miksi eivät vastaanottaneet kesätöitä. Tällä tutkimusaineistoilla voisi olla merkitystä, jos analysoidaan kokonaisuudessa kemiläisten opiskelijoiden kesätyöllistymistä.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös kesätyöntekijöiden toiveita tulevaisuuden työnantajan suhteen. Julkisen puolen työnantajia ei koettu opiskelijoiden mielestä kovin mielekkäinä työnantajina. Tämä tulos ei liene yllätys tutkimuksen toimeksiantajalle eli Kemin kaupungille. Tuloksiin saattaa vaikuttaa myös opiskelijoiden suuntautumisvaihto. Kyselylomakkeessa pyydettiin valitsemaan vain oppilaitos, missä opiskelee, mutta vastaajilla ei ollut mahdollisuutta valita suuntautumisvaihtoehtoa. Miten esimerkiksi lähihoitajat näkevät julkisen puolen työnantajat tulevaisuuden työnantajina verrattuna kampaajiksi opiskeleviin? Suuntautumisvaihtoehdon merkitys olisikin ratkaisevaa, etenkin mietittäessä miten voidaan panostaa juuri niihin aloihin, joita kunta tarvitsee tulevaisuuden työntekijöinä.

Syksyllä 2012 toteutettiin kysely kunta-alan vetovoimasta 15–25-vuotiaiden näkemyksestä kunta-alasta. Selvityksestä ilmeni, että nuorten mielikuvat kunta-alan töistä ovat merkittävästi kapea-alaisemmat kuin mitä ne todellisuudessa ovat. Erityisesti nuorilla on mielikuva jähmeästä byrokratiasta ja alhaisesta palkkauksesta. (Kuntaliitto 2013). Kunnilla on edelleen merkittävä rooli työnantajana, joten positiivisemman imagon luomiseen on myös Kemin kaupungin jatkossa panostettava.

Vastaajista kuitenkin suurin osa vastasi kielteisesti, kun tiedusteltiin halukkuutta suorittaa työjakso yrityksissä tai yhdistyksissä kaupungin tukemana. Tästä huolimatta yhteistyön rakentaminen paikallisten yritysten kanssa saattaisi avata ovia monen nuoren jatkotyöllistymiselle opiskeluiden jälkeen. Avoimissa palautteissa tukiraha koettiin hyvänä ideana.

Pop-up-yrittäjyyden kehittämiseen tutkimus antoi tärkeää tietoa toimeksiantajalle. Opiskelijat suhtautuivat kesäyrittäjyyteen positiivisesti ja mielenkiintoista olisi selvittää, vaikuttaako opiskelijoiden koulutusohjelmat halukkuuteen kokeilla yrittäjyyttä. Osa ammattiopiston opiskelijoista osallistuu jo opetussuunnitelman mukaiseen yrittäjyyskoulutukseen, mutta erityisesti lukiolaisille suunnatut kesäyrittäjyyskoulutukset, yhteistyössä Lapin Amkin liiketalouden koulutusalan kanssa, voisivat lisätä myös opiskelijoiden halukkuutta liiketalouden jatkokoulutukseen. Tässä olisikin kehittämisen idea suoraan Lapin Amkin liiketalouden yksikölle. Yksi kehittämisidea voisi olla yhteistyössä paikallisten yrittäjien kanssa pitää

kummiyrittäjätapahtumia. Kokenut yrittäjä voisi opastaa tulevaa kesäyrittäjää ja toimia kesän aikana toimintaan kannustavana kummina. Kesäyrittäjyysmallin kehittäminen toisi Kemin kaupungille sekä positiivista imagonkohotusta, elinvoimaisuutta kaupunkikeskustan toimintaan, mutta myös tärkeää kokemusta yrittäjyydestä haaveileville nuorille.

Kesätyöntekijöille työkokemus on selkeästi tärkein motivaatio ja menee jopa palkan edelle. Millaisia vaikutuksia työkokemuksella on jatkotyöllistymisen osalta, voidaan vain arvioida. Seuraavaa kesätyöpaikkaa haettaessa on kuitenkin monelle varmasti mieltä mainita aikaisemmat kokemukset, myös ne kaupungin kesätyöt. Opiskeluiden suhteen kesätöillä ei koettu olevan kovin suurta merkitystä. Tältä osin yhteistyötä oppilaitosten kanssa olisi kehitettävä, jotta esimerkiksi kohteet voitaisiin suunnitella opiskelijaa hyödyntäen. Tässä myös sähköisen työkalun avulla voitaisiin työpisteiden työnkuvaa esitellä tarkemmin hakijoille. Oman alan työkokemus lisäisi myös opiskelujen jälkeistä työllistymistä.

Palkan merkitys tuli esille myös avoimen palautteen mahdollistavassa kysymyksessä, sillä palkka mainittiin 16 palautteessa ja 11 niistä oli palkkaan tyytymättömiä. Myös kysymyksessä numero 10, missä sai valita palkkaan liittyvän väittämän, valitsi 11 vastaajaa, ettei ollut tyytyväinen palkkaan. Palkkaan tyytyväisiä oli 52. Keskiarvoksi muodostunut 2,23 on kuitenkin kohtuullinen (Tyytyväinen 1 – Tyytymätön 5). Nuoret olivat kuitenkin selkeästi tyytyväisiä, että kaikki opiskelijat palkataan. Vain yhdessä palautteessa toivottiin, että kaupunki palkkaisi vähemmän opiskelijoita, jotta voisi maksaa enemmän palkkaa. Vaikea on arvioida, haluaisiko vastaaja kuitenkin itse tulla työllistetyksi. Palkan suhteen eräs kommentti ”*Tällä palkalla ei vuokria makseta*” nosti esille opiskelijoiden erilaiset elämäntilanteet. Kun kyseessä on ikähaitariltaan 17–26-vuotiaita, saattaa moni asua jo omillaan. Kotona asuville nuorille 500 euron palkka voi olla puhdasta tuloa ilman vuokran tai muiden laskujen maksamista. Henkilökohtainen elämäntilanne saattaa näin vaikuttaa arvioon palkan merkityksestä.

Verrokkikuntiin verrattaessa Kemi palkkaa siis eniten ja tukee täten määrällisesti eniten opiskelijoita. Myös kriteerit saada sekä kesätyöpaikka että kesätyöseteli

olivat selkeästi moneen kuntaan verrattuna laveammat. Kesätyömallin mahdollisessa uudistamisessa on huomioitava myös kaupungin strategia ja arvolupaukset. Kaupungin strategia 2025 on määritellyt toimintaperiaatteissaan palveluiden osalta laadun, saatavuuden ja tasapuolisuuden. Tutkimuksessa opiskelijat olivat selkeästi tyytyväisiä, että jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus saada kesätyö kaupungilta. Tämä mahdollisuus varmistaa jokaiselle halukkaalle vähintään sen yhden kesätyöpaikan. Tutkimuksen tulosten osalta voidaan suositella tämän käytännön jatkamista.

Huolimatta tutkimukseen vastanneiden erittäin positiivisista kokemuksista kesätyöistä, tuli selkeästi esille myös tarve perehdytysprosessin kehittämiseen. Kesätyöntekijöiden kanssa työskentelevien vakituisten työntekijöiden ohjeistaminen asialliseen käyttäytymiseen sekä kesätyöntekijöiden opastamiseen työyksiköissä sai runsaasti palautetta kyselyn avoimien kysymysten kautta. Näissä palautteissa mainittiin useammassakin kesätyöntekijöiden huono kohtelu. Tutkimuksessa vastaajilla oli mahdollisuus arvioida omia tuntemuksiaan kesätyöjakson aikana. Vastaajilta tiedusteltiin, miten heidät otettiin vastaan, miten heitä opastettiin työtehtävissä, kokivatko he olevansa työyhteisön jäseniä, olivatko tyytyväisiä palkkaan sekä työtehtävien mielekkyyttä. Yksi tärkeimmistä kysymyksistä oli, miten turvalliseksi he kokivat olonsa työpaikalla. Prosentuaalisesti vain hieman yli kuusi prosenttia koki pelkoa ja ahdistusta työpaikalla. Tämä tarkoittaa kuitenkin yhdeksää nuorta. Kun kirjallisissa palautteissa mainittiin toive, että *kannattaisi huolehtia, että työpaikkojen työntekijät ovat asiallisia kesätyöläisille*, on keskusteluun työpisteissä nostettava Kemin kaupungin nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle.

Kemin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2016–2019 (Kemin kaupunki 2016d, 13.) on määritelty selkeät tavoitteet:

Syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua ei hyväksytä. Pitkään jatkuneena häirintä voi tulehduttaa koko työyhteisön, joten siihen puuttuminen ajoissa on tärkeää. Jos häirintää ilmenee, tulee häirinnän kohteeksi joutuneen tilanteen korjaamiseksi ottaa yhteyttä esimieheen ja lisäksi luottamusmieheen, työsuojeluun tai työterveyshuoltoon.

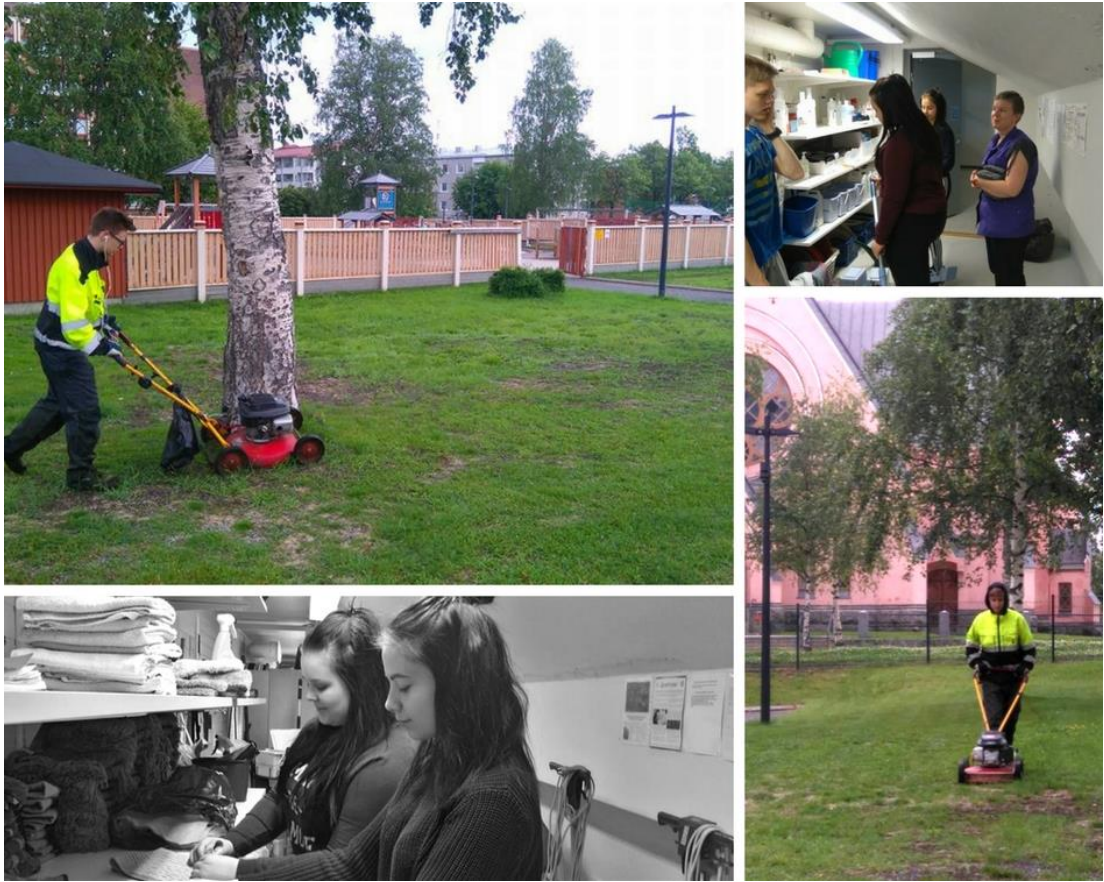
Mielenkiintoista olisi selvittää, kuinka moni vakituinen työntekijä ilmoitti esimiehelleen, jos näki tai oli läsnä tilanteissa, missä kesätyöntekijä joutui epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Tutkimuksessa voitaisiin selvittää, myös miten paljon työntekijät ovat huolissaan oman yksikkönsä sisällä tapahtuvasta työpaikkakiusaamisesta. Huolimatta prosentuaalisesti pienestä osuudesta, työyksiköissä on selkeästi panostettava ohjeistukseen, miten kesätyöntekijöitä kohdellaan. Nämä palautteet on toimitettu Kemlin henkilöstösuunnittelija Heli Huhtamäelle jatkotyöstämistä varten. Lisäksi Kemlin kaupungin sosiaali- ja terveyslautakunnalle on tutkimuksessa esille nousseet palautteet tuotu tiedoksi.

Perehdyttäminen ja työyksiköille annettavat ohjeistukset ovat vastaajien antaman palautteen myötä selkeästi päivittämisen tarpeessa. Työyksiköitä on yhteensä yli 40 ja yksiköiden allakin useita toimipisteitä. On tärkeää luoda yhteneväiset ohjeistukset ja antaa nuorille kesätyöntekijöille se arvostus, minkä he ansaitsevat.

Tämä tutkimus antaa hyvän pohjan nykyisen kemiläisen kesätyömallin kehittämiseksi. Nuorilta saadun tiedon ja verrokkikunnista saatujen vastausten pohjalta voidaan nykyistä mallia kehittää ja luoda kaikkia osapuolia tyydyttävä uusi toimintamalli.

Kesätyöntekijän kohtaamisessa on tärkeää muistaa, että kesätyöt ovat monelle nuorelle ensimmäinen kokemus työelämään ja niillä on suuri merkitys, juurikin niillä työpolun ensimmäisillä askelilla.

Kuvassa 1 on kemiläisiä, ahkeria kesätyöntekijöitä. Tämän tutkimuksen myötä toivon heille onnea ja menestystä tulevaisuudessa, myös työelämässään.



Kuva 1 Kemiläisiä kesätyöntekijöitä.

LÄHTEET

Ahlstedt, H. 2016. Kysely kesätyöllistämisestä. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 1.8.2016. Tulostettu 1.8.2016

Eriksson, S. 2016. Tiedustelu kuntanne järjestämistä kesätöistä opiskelijoille, opinnäytetyötäni varten. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 1.8.2016. Tulostettu 1.8.2016.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus.7.-8. painos. Helsinki: Edita

Heikkilä, T. 2014. Webropol-kyselyt. Tilastollinen tutkimus. Verkkomateriaali. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 3.5.2016. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf>.

Huhtanen, A. 2016. Tornion kesätyöllistäminen – kysely opinnäytetyötäni varten. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. Tulostettu 16.10.2016.

Ilovuori, S. 2016. Kysely kesätyöllistämisestä. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 1.10.2016. Tulostettu 5.10.2016.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kemin kaupunki 2016. Kaupunginhallituksen pöytäkirja. Viitattu 9.10.2016. <http://keminwww.kemi.fi/d5web/kokous/20163086-12.HTM>

Kemin kaupunki 2016. Kehittämis- ja talousosasto. Viitattu 9.10.2016. <http://www.kemi.fi/paatoksenteko/organisaatio/keskusvirasto/kehittamis-ja-talousosasto/>

Kemin kaupunki 2016. Tietoja Kemistä 2016. Viitattu 9.10.2016. http://www.kemi.fi/wp-content/uploads/2016/06/Suomi16_vaaka_nettiin.pdf

Kemin kaupunki 2016. Kemin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016–2019.

Kuittinen, J. 2016. Tiedustelu kuntanne järjestämistä kesätöistä opiskelijoille, opinnäytetyötäni varten. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 10.8.2016. Tulostettu 10.8.2016.

Kuntatyönantajat.2014. Kesätyökokemus vaikuttaa ammatinvalintaan. Viitattu 1.10.2016. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/esimiehille/rekrytointi/kesatyopaikat/Sivut/default.aspx>.

Kuntaliitto, 2016. Kuntajaot ja asukasluvut 2000-2016. Viitattu 10.10.2016. <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tilastot/vaestotietoja/Sivut/default.aspx>

Kuntaliitto, 2013. Kunta-ala tarjoaa nuorten mielestä ihmisläheistä ja merkityksellistä työtä. Selvitys nuorten mielikuvista. Viitattu 9.10.2016. <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/media/tiedotteet/2013/01/Sivut/nuorten-mielikuva-kunta-alan-toista.aspx>

Lagström, Pösö, Rutanen & Vehkalahti. 2010. Lasten ja nuorten tutkimuksen etiikka. Helsinki: Yliopistopaino.

Niitynperä, J. 2016. Raision kesätyöhakemus. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 3.8.2016. Tulostettu 5.8.2016.

Nuutinen, L. 2011. Pop-up. Viitattu 9.10.2016. <http://www.kielikello.fi/index.php?mid=2&pid=11&aid=2408>

Prusi, N. 2016. Tiedustelu kuntanne järjestämistä kesätöistä opiskelijoille, opinnäytetyötäni varten. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 22.8.2016. Tulostettu 22.8.2016.

Puska, K. 2016. Vastaus kesätyökyselyyn. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 11.7.2016. Tulostettu 11.7.2016.

Rantanen, E. 2016. Tiedustelu kuntanne järjestämistä kesätöistä opiskelijoille, opinnäytetyötäni varten. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 2.8.2016. Tulostettu 5.8.2016.

Ronkainen, S. & Karjalainen, A. 2008. Sähköä kyselyyn! Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro.

Savolainen, J., Virnes, E., Hilpinen, M. & Palola, E. 2015. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2015:19

Sokka-Hukkanen, T. 2016. Tiedustelu kuntanne järjestämistä kesätöistä opiskelijoille, opinnäytetyötäni varten. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 8.7.2016. Tulostettu 11.7.2016.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

TE-palvelut. 2016. Kesätyöt. Viitattu 15.10.2016. <http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakkijalle/nuoret/toihin/kesatyot/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2005. Nuoret ja työlainsäädäntö. Viitattu 9.5.2016. https://www.tem.fi/files/24311/nuoret_tyolainsaadanto_teksti05.pdf

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varsinais-Suomen liitto. 2015. Kumppanuustyöpajojen yhteenvetoja. Viitattu 9.10.2016. http://www.varsinais-suomi.fi/images/Kumppanuus/Yhteen_veto.pdf

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vesalainen, T. 2016. Kemin kaupungin henkilöstöpalvelut. Toimistosihteerin haastattelu. 12.5.2016

Vesalainen, T. 2016. Oppariin tietoja. sari.ekorre-nummikari@kemi.fi. 28.9.2016. Tulostettu 1.10.2016.

Yle. 2015. Kesätyön haku alkaa olla ajankohtaista. Viitattu 14.10.2016. <http://yle.fi/uutiset/3-7726013>.

LIITTEET

- Liite 1. Kyselylomake – muut kunnat
- Liite 2. Saateteksti kyselylomakkeeseen – muut kunnat
- Liite 3. Kemin kaupungin kesätyöntekijöiden tyytyväisyyskysely
- Liite 4. Saatekirje Webropol-kyselyyn
- Liite 5. Päivitetty työhöntulolomake
- Liite 6. Infokirje tutkimuksesta yksiköiden esimiehille
- Liite 7. Sähköpostien keruulomake

.

Kesätyöt – työpolun ensimmäiset askeleet

Case Kemin kaupunki

OPINNÄYTETYÖHÖNI LIITTYVÄ TUTKIMUS

Opiskelen tradenomiksi Lapin ammattikorkeakoulussa ja erikoistun julkishallintoon. Opinnäytetyöni aiheena on Kemin kaupungin tarjoamat kesätyöt 2.asteen opiskelijoille.

Tutkimuksen toimeksiantajana on Kemin työllisyyspalvelut.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa kesätöiden merkitystä opiskelijan näkökulmasta.

Toivon teidän vastaavan seuraaviin kysymyksiin kuntanne kesätyömallista.

1. Kuinka monta oman kuntanne opiskelijaa palkkaatte kesällä 2016 kuntanne eri yksiköihin?
2. Työjakson pituus ja palkkaus?
3. Millainen hakuprosessi teillä on käytössä?
4. Onko teillä käytössä kesätyöseteli?
 - a) Jos on, niin kenellä on oikeus saada kesätyöseteli ja minkä suuruinen se on?
 - b) Millaisia ehtoja kesätyösetelillä on ja kuinka laajaa sen käyttö on?
5. Onko kunnassanne kesäyrittäjäyys-mallia käytössä koululaisille/opiskelijoille?

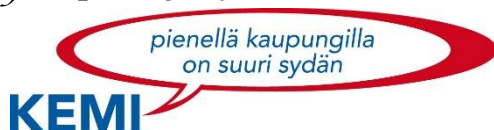
Kiitos!

Ystävällisin kesätyöterveisin,

Sari Ekorre-Nummikari

Sari.ekorre-nummikari@kemi.fi

p. 0400 258672



Kuvassa ahkeria kesätyöntekijöitä

Hei!

Opiskelen Lapin Amkissa tradenomiksi ja erikoistun julkishallintoon.

Suoritin viime kesänä ammatillista työharjoittelua Kemin työllisyyspalvelut-yksikössä ja teen samalla työnantajani eli Kemin kaupungin toimeksiantona tutkimusta Kemin kesätyömallista opinnäytetyönäni.

Kemin kaupungilla on pitkät perinteet sekä peruskoulun päättäneiden, että opiskelijoiden kesätyöllistämisessä. Tänäkin kesänä kaupunki tarjoaa kaikille kemiläisille opiskelijoille 3 viikon työjakson sekä kaikille peruskoulun päättäneille kesätyösetelin vähintään 2 viikon työjaksolle.

Tutkimukseni kohderyhmänä on kemiläiset opiskelijat ja tavoitteena on löytää uusia kehitysideoita heidän toiveiden perusteella.

Teoriaosuuteen etsin verrokkikuntia ja kartoitan, millaisia kesätyömalleja on käytössä muualla. Valitsin verrokkikunniksi Kemin kaupungin kanssa väkiluvultaan samankokoisia kuntia.

Tästä syystä toivoisin teidän vastaavan liitteessä oleviin kysymyksiin kuntanne kesätyömallista.

Voitte vastata vapaasti kirjoittaen sähköpostiini: sari.ekorre-nummikari@kemi.fi

Vastauksien toivon olevan minulla viimeistään 7.10.2016

Opinnäytetyöni ohjaajat:

Lapin Amk: Kirsti Ketola, kirsti.ketola@lapinamk.fi

Kemin kaupunki: Riitta Hakala, riitta.hakala@kemi.fi

Kiittäen yhteistyöstä

Sari Ekorre-Nummikari

sari.ekorre-nummikari@kemi.fi

p. 0400 258672





Kemin kaupungin kesätyöntekijöiden tyytyväisyyskysely

1. Sukupuoli *

- ☐ Nainen
- ☐ Mies

2. Ikä *

- ☐ 15 - 17
- ☐ 18 - 20
- ☐ 21 - 23
- ☐ 24 - 26
- ☐ 27 - 29
- ☐ 30+

3. Oppilaitos, missä opiskelet? *

- ☐ Ammattikorkeakoulu
- ☐ Lappia
- ☐ Lukio

- ☐ Luovi
- ☐ Peräpohjolan Opisto
- ☐ Yliopisto
- ☐ joku muu

4. Oletko ollut ennen kesätöissä Kemin kaupungilla?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

5. Kesätyön ajankohta *

- ☐ 1. jakso 6.6 - 24.6 2016
- ☐ 2. jakso 27.6 - 5.7. 2016
- ☐ 3. jakso 18.7 - 5.8 2016

6. Hakulomakkeessa oli mahdollisuus ilmoittaa, mikäli jokin ajankohta ei sovi sinulle. Huomioitiinko tämä toive?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

7. Oletko kesällä 2016 muualla palkkatöissä?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

8. Työnhakulomakkeessa oli vaihtoehtoja erilaisiin toimipisteisiin. Mikä oli sinun toiveesi?

- ☐ Päiväkoti
- ☐ Palvelukoti
- ☐ Kirjasto
- ☐ Tekninen puoli
- ☐ Siivouspalvelu
- ☐ Nuorisopuoli
- ☐ Minulla ei ollut erityistoivetta
- ☐ Joku muu

* Suorakulmion muotoinen leike

9. Huomioitiinko mahdollinen toiveesi työpisteen suhteen?

☐ Kyllä

☐ Ei

10. Millaisia kokemuksia sait kesätyöjakson aikana? Valitse väittämistä se, mikä parhaiten kuvaa tuntemuksiasi.

	1	2	3	4	5	
Minut otettiin hyvin vastaan työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minut otettiin huonosti vastaan työpaikalla
Minua opastettiin päivittäin työtehtävissäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Minua ei ohjattu työtehtävissäni lainkaan
Koin olevani työyhteisöni jäsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koin olevani ulkopuolinen työyhteisössä
Sain palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	En saanut palautetta työstäni
Minulla oli turvallinen olo työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Koin pelkoa ja ahdistusta työpaikallani
Olin tyytyväinen saamaani palkkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	En ollut tyytyväinen saamaani palkkaan
Työtehtäväni olivat mielekkäitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työtehtäväni olivat tylsiä

11. Miten kesätyö auttaa sinua opiskeluissasi? *

	Erittäin paljon	Paljon	Vähän	Erittäin vähän	En osaa sanoa
Kesätyö vastasi hyvin opiskelualaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain tarvittavaa työkokemusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn hyödyntämään työjaksoa opiskeluissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kesätyö auttaa saamaan hyväksilukuja koulussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät vastasivat hyvin osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Laita alla olevat asiat tärkeysjärjestykseen siten, että sinulle tärkeimmän asian kohdalle valitset 1 ja vähiten tärkeimmän kohdalle 5.



	1	2	3	4	5
Työkokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaupunki työnantajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan hyötyä opiskeluihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



13. Mikä seuraavista olisi sinulle opiskeluiden jälkeen mieluisin työnantaja? *

- ☐ Valtio tai muu julkinen virasto esim. Kela, Verotoimisto
- ☐ Kemin kaupunki
- ☐ Joku muu kunta tai kaupunki
- ☐ Yritys tai muu yksityinen työnantaja
- ☐ Yhdistys, esim. urheiluseura tai MLL tms.
- ☐ Minä itse yrittäjänä tai oma perheyrittäjä
- ☐ Joku muu

14. Olisitko halunnut suorittaa työjakson esim. yrityksen tai yhdistyksen palveluksessa, jos kaupunki olisi maksanut palkan ns.palvelusetelin avulla?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

15. Olisitko kiinnostunut perustamaan kesäksi pop-up-yrityksen kaupungin kesätyösetelin tuella? esim. lätkäkahvila, nurmikonleikkuupalvelun, kakkuleipomoon, käsitöiden myyntiä tms

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ Ehkä yhdessä ystäväni kanssa

16. Mikä kemiläinen yritys tai yhdistys olisi sinulle mieluisin kesätyönantaja?

17. Tähän voit kirjoittaa palautetta Kemin kaupungin kesätoista ja kertoa millaisia kehitysideoita sinulla olisi esittää ensi kesää ajatellen.

600 merkkiä jäljellä

18. Kiitos vastauksestasi! Tutkimus suoritetaan anonymisti, mutta jos haluat osallistua vastaajien kesken suoritettavaan arvontaan, niin jätä sähköpostiosoitteesi. Arvomme kaikkien vastanneiden kesken elokuvalippuja!

Sähköposti _____